

PRESENTEÍSMO, WORKAHOLIC, BURNOUT E BOREOUT NO CONTEXTO DO TRABALHO: impactos na saúde do trabalhador, produtividade organizacional e desafios para a gestão contemporânea.

Oldair Donizete Galeni, Ana Paula de Figueiredo, Celia Fabricio de Souza Rezende, Eveline Mendes da Silva, Vanessa da Rocha Maia, Adriana Pavarina, Eliane Aparecida Peixoto, Marcelo Davi Lúcio, Rossibel Cavalcante Lobato Ferreira, Gabriela Luiza da Silva



<https://doi.org/10.36557/2674-9432.2026v5n5p1088-1113>

Artigo recebido em 30 de Maio e publicado em 30 de Julho de 2026

ARTIGO DE LITERATURA

RESUMO

As profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas intensificaram as demandas ocupacionais, modificaram as formas de organização laboral e ampliaram os fatores de risco psicossociais associados ao adoecimento dos trabalhadores. Nesse contexto, fenômenos como presenteísmo, workaholic, burnout e boreout vêm sendo amplamente discutidos por pesquisadores e organismos internacionais devido aos seus impactos sobre a saúde física e mental, a produtividade organizacional e a sustentabilidade das relações de trabalho. O presente estudo tem como objetivo analisar, por meio de revisão integrativa da literatura, as características, fatores associados, consequências e estratégias de prevenção relacionadas a esses quatro fenômenos ocupacionais. Foram consultadas publicações indexadas nas bases Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Scientific Electronic Library Online (SciELO) e PubMed, além de documentos técnicos da Organização Mundial da Saúde (OMS), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e Ministério da Saúde, priorizando estudos publicados entre 2020 e 2026. Os resultados evidenciam que o presenteísmo está relacionado à permanência do trabalhador em atividade mesmo diante de condições de adoecimento, ocasionando redução da produtividade e agravamento clínico. O workaholism caracteriza-se pela compulsão ao trabalho e pela dificuldade de desligamento das atividades profissionais, favorecendo estresse crônico e prejuízos às relações interpessoais. O burnout, reconhecido pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como fenômeno ocupacional, representa

consequência da exposição prolongada ao estresse laboral, enquanto o boreout decorre da subutilização profissional, monotonia e ausência de desafios ocupacionais. A literatura demonstra que tais fenômenos compartilham fatores organizacionais relacionados à sobrecarga de trabalho, liderança inadequada, insegurança ocupacional, baixa autonomia e insuficiência de suporte institucional. Conclui-se que a prevenção exige intervenções integradas envolvendo trabalhadores, gestores, organizações e políticas públicas voltadas à promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. presenteísmo. workaholic. burnout. boreout. saúde mental. psicologia organizacional

Presenteeism, Workaholism, Burnout, and Boreout in the Work Context: Impacts on Worker Health and Organizational Productivity, and Challenges for Contemporary Management

ABSTRACT

The profound transformations in the contemporary workplace have intensified occupational demands, changed work organization, and increased psychosocial risk factors associated with workers' illness. In this context, presenteeism, workaholism, burnout, and boreout have received growing attention due to their impact on physical and mental health, organizational productivity, and occupational sustainability. This study aims to analyze, through an integrative literature review, the characteristics, associated factors, consequences, and preventive strategies related to these four occupational phenomena. Scientific articles indexed in PubMed, SciELO, and the Virtual Health Library, as well as technical documents from the World Health Organization, International Labour Organization, Oswaldo Cruz Foundation, and the Brazilian Ministry of Health, were analyzed, prioritizing publications from 2020 to 2026. The findings indicate that presenteeism is associated with remaining at work despite illness, leading to reduced productivity and worsening health conditions. Workaholism is characterized by compulsive work behavior and difficulty disconnecting from professional activities. Burnout, recognized in ICD-11 as an occupational phenomenon, results from chronic unmanaged workplace stress, whereas boreout is associated with boredom, underutilization of professional skills, and lack of meaningful work. Evidence demonstrates that these conditions share organizational determinants such as excessive workload, poor leadership, inadequate psychosocial support, low autonomy, and job insecurity. It is concluded that effective prevention requires integrated organizational interventions and public policies focused on workers' mental health and quality of working life.

Keywords: occupational health. presenteeism. workaholic. burnout. boreout. mental health. workplace

Instituição afiliada –

Dr. Oldair Donizete Galení

Enfermeiro do Hospital de Clínicas de Uberlândia HC - UFU – MG

Email: oldairgaleni@yahoo.com.br

Dra. Ana Paula de Figueiredo

Enfermeira e Doutora em Saúde Pública Docente de Enfermagem na FMG, UNIB, Cruzeiro do Sul e Anhanguera - SP

MS. Celia Fabricio de Souza Rezende

Mestrado em Biopatologia

Instituição: Universidade de Uberaba (UNIUBE)

Instituição: hospital de clínicas da universidade federal de Uberlândia

Eveline Mendes Da Silva

Instituição: Hospital Das Clínicas – Ufu - MG

Vanessa da Rocha Maia

Especialista em UTI / Urgência e emergência

Instituição: Hospital das Clínicas – UFU - MG

Adriana Pavarina

<https://orcid.org/0009-0006-7459-1298>

Eliane Aparecida Peixoto

Especialista em UTI, Estomoterapia, Cardiologia

Fundação Hospital Adriano Jorge

Dr. Marcelo Davi Lúcio

Universidade Federal de Uberlândia

Professor colaborador ad honorem junto ao Programa de Doutorado em

Pós-Graduação em Psicologia /UCES – Buenos Aires

E-mail: psicologiadavi@gmail.com

Rossibel Cavalcante Lobato Ferreira

Especialista em Enfermagem Intensiva de Alta Complexidade

Especialista em Enfermagem em Saúde da Mulher: Ginecologia e Obstetrícia

Ms. Gabriela Luiza da Silva

Universidade Federal de Uberlândia

Autor correspondente: Oldair Donizete Galení

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



1.MARCO CONTEXTUAL

As transformações econômicas, tecnológicas e sociais observadas desde o final do século XX modificaram profundamente a organização do trabalho em escala mundial. A globalização dos mercados, a expansão da economia digital, a competitividade entre organizações, a flexibilização das relações trabalhistas e o avanço das tecnologias da informação produziram mudanças significativas nas formas de gestão, na organização das atividades laborais e nas exigências impostas aos trabalhadores.

Nesse cenário, consolidou-se um modelo produtivo caracterizado pela intensificação do ritmo de trabalho, pela ampliação das metas de desempenho e pela crescente valorização da produtividade como indicador de sucesso profissional.

A incorporação de novas tecnologias proporcionou avanços importantes na comunicação, na automação de processos e na eficiência organizacional. Entretanto, paralelamente aos benefícios proporcionados pela transformação digital, emergiram novos fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho, como a hiperconectividade, a dificuldade de desconexão das atividades laborais, a ampliação das jornadas de trabalho e a redução das fronteiras entre vida profissional e pessoal.

O desenvolvimento do trabalho remoto, intensificado durante a pandemia da COVID-19, evidenciou essas mudanças ao permitir maior flexibilidade operacional, mas também favorecer a extensão da jornada, o aumento da disponibilidade permanente e a intensificação das demandas cognitivas e emocionais dos trabalhadores.

Nas últimas décadas, a saúde mental passou a ocupar posição central nas discussões sobre saúde ocupacional.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhecem que ambientes laborais inadequados constituem

importantes determinantes do adoecimento físico e psicológico, especialmente quando caracterizados por sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, insegurança contratual, ausência de apoio institucional, discriminação, violência ocupacional e liderança inadequada.

Esses fatores comprometem não apenas o bem-estar individual, mas também a produtividade, a inovação, a qualidade dos serviços e a sustentabilidade das organizações.

Nesse contexto, diversos fenômenos ocupacionais passaram a ser investigados de forma mais sistemática, destacando-se o presenteísmo, o workaholic, o burnout e, mais recentemente, o boreout.

Embora possuam características distintas, esses fenômenos compartilham elementos relacionados à organização do trabalho, às condições psicossociais e às estratégias de gestão adotadas pelas instituições. Em comum, representam manifestações do desequilíbrio entre as demandas ocupacionais, os recursos disponíveis e as necessidades humanas relacionadas à saúde, ao reconhecimento, ao desenvolvimento profissional e à qualidade de vida.

O presenteísmo caracteriza-se pela permanência do trabalhador em atividade mesmo quando apresenta condições físicas ou psicológicas que justificariam afastamento laboral.

Ao contrário do absenteísmo, cuja ausência é facilmente identificada pelas organizações, o presenteísmo constitui um fenômeno silencioso, frequentemente subestimado pelos gestores, embora esteja associado à redução da produtividade, aumento da ocorrência de erros, agravamento do adoecimento e elevação dos custos indiretos para as instituições.

Estudos recentes demonstram que, em diversos setores, especialmente na saúde, educação e segurança pública, o presenteísmo pode representar perdas econômicas superiores às decorrentes do absenteísmo tradicional.

O workaholic, por sua vez, refere-se à compulsão pelo trabalho, caracterizada pela necessidade persistente de permanecer trabalhando, mesmo quando inexistem demandas objetivas que justifiquem tal comportamento. Diferentemente do elevado engajamento profissional, o workaholic envolve uma relação compulsiva com o trabalho, marcada pela dificuldade de descanso, culpa durante períodos de lazer, excesso de dedicação às atividades profissionais e prejuízos às relações familiares, sociais e à própria saúde.

Pesquisas recentes indicam associação entre workaholic, distúrbios do sono, ansiedade, doenças cardiovasculares, exaustão emocional e maior risco para desenvolvimento da síndrome de burnout.

O burnout consolidou-se como um dos principais problemas contemporâneos relacionados à saúde do trabalhador. Reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), caracteriza-se pela combinação de exaustão física e emocional, distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional. Sua ocorrência está fortemente relacionada à exposição prolongada a ambientes organizacionais marcados por elevadas demandas, escassez de recursos, baixa autonomia, conflitos interpessoais e insuficiência de reconhecimento profissional. Em profissionais da saúde, especialmente após a pandemia de COVID-19, o burnout passou a representar um dos principais desafios para os sistemas de saúde em diversos países.

Nos últimos anos, outro fenômeno passou a receber crescente atenção da literatura científica: o boreout. Diferentemente do burnout, o boreout resulta da insuficiência de estímulos ocupacionais, da monotonia, da ausência de desafios e da subutilização das competências profissionais. Trabalhadores submetidos a atividades repetitivas, sem significado ou incompatíveis com sua formação podem desenvolver sentimentos de inutilidade, desmotivação, tédio crônico e perda do sentido do trabalho.

Embora ainda apresente menor consolidação conceitual em comparação ao burnout, evidências recentes sugerem que o boreout também está associado ao sofrimento psíquico, à redução do comprometimento organizacional e ao aumento da intenção de desligamento profissional.

A coexistência desses fenômenos evidencia que o adoecimento relacionado ao trabalho não decorre exclusivamente da sobrecarga ocupacional. Tanto o excesso quanto a insuficiência de demandas, aliados às características da gestão organizacional, podem comprometer a saúde dos trabalhadores.

Dessa forma, compreender as interações entre presenteísmo, workaholic, burnout e boreout torna-se fundamental para subsidiar políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental, à prevenção do adoecimento ocupacional e ao desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e sustentáveis. As transformações econômicas, tecnológicas e sociais observadas desde o final do século XX modificaram profundamente a organização do trabalho em escala mundial.

A globalização dos mercados, a expansão da economia digital, a competitividade entre organizações, a flexibilização das relações trabalhistas e o avanço das tecnologias da informação produziram mudanças significativas nas formas de gestão, na organização das atividades laborais e nas exigências impostas aos trabalhadores. Nesse cenário, consolidou-se um modelo produtivo caracterizado pela intensificação do ritmo de trabalho, pela ampliação das metas de desempenho e pela crescente valorização da produtividade como indicador de sucesso profissional.

A incorporação de novas tecnologias proporcionou avanços importantes na comunicação, na automação de processos e na eficiência organizacional. Entretanto, paralelamente aos benefícios proporcionados pela transformação digital, emergiram novos fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho, como a hiperconectividade, a dificuldade de desconexão das atividades laborais, a

ampliação das jornadas de trabalho e a redução das fronteiras entre vida profissional e pessoal.

O desenvolvimento do trabalho remoto, intensificado durante a pandemia da COVID-19, evidenciou essas mudanças ao permitir maior flexibilidade operacional, mas também favorecer a extensão da jornada, o aumento da disponibilidade permanente e a intensificação das demandas cognitivas e emocionais dos trabalhadores.

Nas últimas décadas, a saúde mental passou a ocupar posição central nas discussões sobre saúde ocupacional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhecem que ambientes laborais inadequados constituem importantes determinantes do adoecimento físico e psicológico, especialmente quando caracterizados por sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, insegurança contratual, ausência de apoio institucional, discriminação, violência ocupacional e liderança inadequada. Esses fatores comprometem não apenas o bem-estar individual, mas também a produtividade, a inovação, a qualidade dos serviços e a sustentabilidade das organizações.

Nesse contexto, diversos fenômenos ocupacionais passaram a ser investigados de forma mais sistemática, destacando-se o presenteísmo, o workaholic, o burnout e, mais recentemente, o boreout. Embora possuam características distintas, esses fenômenos compartilham elementos relacionados à organização do trabalho, às condições psicossociais e às estratégias de gestão adotadas pelas instituições.

Em comum, representam manifestações do desequilíbrio entre as demandas ocupacionais, os recursos disponíveis e as necessidades humanas relacionadas à saúde, ao reconhecimento, ao desenvolvimento profissional e à qualidade de vida.

O presenteísmo caracteriza-se pela permanência do trabalhador em atividade mesmo quando apresenta condições físicas ou psicológicas que justificariam afastamento laboral. Ao contrário do absenteísmo, cuja ausência é facilmente identificada pelas organizações, o presenteísmo constitui um fenômeno silencioso, frequentemente subestimado pelos gestores, embora esteja associado à redução

da produtividade, aumento da ocorrência de erros, agravamento do adoecimento e elevação dos custos indiretos para as instituições.

Estudos recentes demonstram que, em diversos setores, especialmente na saúde, educação e segurança pública, o presenteísmo pode representar perdas econômicas superiores às decorrentes do absenteísmo tradicional.

O workaholic, por sua vez, refere-se à compulsão pelo trabalho, caracterizada pela necessidade persistente de permanecer trabalhando, mesmo quando inexistem demandas objetivas que justifiquem tal comportamento. Diferentemente do elevado engajamento profissional, o workaholic envolve uma relação compulsiva com o trabalho, marcada pela dificuldade de descanso, culpa durante períodos de lazer, excesso de dedicação às atividades profissionais e prejuízos às relações familiares, sociais e à própria saúde.

Pesquisas recentes indicam associação entre workaholic, distúrbios do sono, ansiedade, doenças cardiovasculares, exaustão emocional e maior risco para desenvolvimento da síndrome de burnout. O burnout consolidou-se como um dos principais problemas contemporâneos relacionados à saúde do trabalhador. Reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), caracteriza-se pela combinação de exaustão física e emocional, distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional. Sua ocorrência está fortemente relacionada à exposição prolongada a ambientes organizacionais marcados por elevadas demandas, escassez de recursos, baixa autonomia, conflitos interpessoais e insuficiência de reconhecimento profissional. Em profissionais da saúde, especialmente após a pandemia de COVID-19, o burnout passou a representar um dos principais desafios para os sistemas de saúde em diversos países.

Nos últimos anos, outro fenômeno passou a receber crescente atenção da literatura científica: o boreout. Diferentemente do burnout, o boreout resulta da insuficiência de estímulos ocupacionais, da monotonia, da ausência de desafios e da subutilização das competências profissionais. Trabalhadores submetidos a

atividades repetitivas, sem significado ou incompatíveis com sua formação podem desenvolver sentimentos de inutilidade, desmotivação, tédio crônico e perda do sentido do trabalho.

Embora ainda apresente menor consolidação conceitual em comparação ao burnout, evidências recentes sugerem que o boreout também está associado ao sofrimento psíquico, à redução do comprometimento organizacional e ao aumento da intenção de desligamento profissional.

A coexistência desses fenômenos evidencia que o adoecimento relacionado ao trabalho não decorre exclusivamente da sobrecarga ocupacional. Tanto o excesso quanto a insuficiência de demandas, aliados às características da gestão organizacional, podem comprometer a saúde dos trabalhadores. Dessa forma, compreender as interações entre presenteísmo, workaholic, burnout e boreout torna-se fundamental para subsidiar políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental, à prevenção do adoecimento ocupacional e ao desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e sustentáveis.

2. INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador constitui um dos principais pilares para o desenvolvimento sustentável das organizações e para a promoção da qualidade de vida da população economicamente ativa. Nas últimas décadas, profundas mudanças econômicas, tecnológicas e organizacionais alteraram significativamente as relações de trabalho, impondo novos desafios aos trabalhadores e às instituições. A intensificação da competitividade global, a flexibilização das relações trabalhistas, a digitalização dos processos produtivos, a adoção de modelos híbridos de trabalho e a cultura da alta performance ampliaram as exigências ocupacionais e modificaram as formas de interação entre indivíduos e organizações (OMS; OIT, 2022).

Paralelamente a essas transformações, observou-se aumento expressivo dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Esses riscos compreendem fatores associados à organização, ao conteúdo e às condições laborais que podem comprometer a saúde física, emocional e social dos trabalhadores. Entre esses fatores destacam-se

sobrecarga de trabalho, jornadas prolongadas, insegurança contratual, metas excessivas, baixa autonomia, conflitos interpessoais, liderança inadequada, violência organizacional, ausência de reconhecimento profissional e dificuldade de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (WHO, 2024).

A Organização Mundial da Saúde destaca que aproximadamente 15% dos adultos em idade produtiva convivem com algum transtorno mental, sendo ansiedade e depressão responsáveis por importante parcela da incapacidade laboral em nível mundial. Estima-se que esses transtornos ocasionem perdas superiores a 12 bilhões de dias de trabalho por ano, gerando impactos econômicos significativos para empresas, trabalhadores e sistemas públicos de saúde (WHO, 2022).

Nesse cenário, quatro fenômenos vêm ganhando destaque na literatura científica por refletirem diferentes manifestações do sofrimento relacionado ao trabalho: o presenteísmo, o workaholic, o burnout e o boreout. Embora apresentem características específicas, esses fenômenos compartilham determinantes organizacionais comuns e repercutem negativamente sobre a produtividade, a qualidade dos serviços, a segurança do trabalho e a saúde dos profissionais.

O presenteísmo caracteriza-se pela permanência do trabalhador em atividade mesmo quando apresenta limitações decorrentes de doenças físicas ou transtornos mentais que justificariam afastamento temporário. Diferentemente do absenteísmo, cuja ausência é facilmente mensurada, o presenteísmo constitui um fenômeno silencioso, frequentemente invisível aos indicadores tradicionais de gestão. Diversos estudos demonstram que trabalhadores presentes, porém com capacidade funcional reduzida, podem produzir perdas econômicas superiores às ocasionadas pelo absenteísmo, em razão da diminuição da produtividade, do aumento de erros e da piora progressiva do quadro clínico.

O workaholic, ou dependência do trabalho, representa um padrão comportamental caracterizado pela compulsão em trabalhar excessivamente, mesmo na ausência de exigências externas. Trata-se de um fenômeno distinto do elevado engajamento profissional, pois o indivíduo trabalha impulsionado por necessidade interna de produtividade, dificuldade de desligamento psicológico e sentimento de culpa durante períodos de descanso. Estudos recentes apontam associação entre workaholic, distúrbios do sono, ansiedade, hipertensão arterial, doenças

cardiovasculares, conflitos familiares e maior probabilidade de desenvolvimento da síndrome de burnout.

Entre os fenômenos ocupacionais mais estudados destaca-se o burnout, reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11). O burnout resulta da exposição prolongada ao estresse ocupacional crônico não administrado adequadamente e caracteriza-se por três dimensões principais: exaustão física e emocional, distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional. Sua prevalência aumentou significativamente após a pandemia da COVID-19, especialmente entre profissionais da saúde, educação, segurança pública e assistência social, evidenciando a necessidade de fortalecimento das políticas de promoção da saúde mental no ambiente laboral.

Em contraste com o burnout, o boreout decorre da insuficiência de demandas cognitivas e da ausência de significado no trabalho. Trabalhadores submetidos a atividades repetitivas, rotineiras ou incompatíveis com suas competências podem desenvolver sentimentos persistentes de tédio, inutilidade, desmotivação e perda de propósito profissional. Embora ainda apresente menor volume de pesquisas quando comparado ao burnout, o boreout vem sendo reconhecido como importante fator associado ao sofrimento psicológico, à redução do engajamento e à intenção de desligamento organizacional.

A literatura científica demonstra que esses quatro fenômenos não devem ser analisados isoladamente, pois compartilham fatores estruturais relacionados às condições organizacionais, à cultura institucional e aos modelos contemporâneos de gestão. Organizações que valorizam exclusivamente indicadores quantitativos de produtividade, negligenciando aspectos relacionados ao bem-estar dos trabalhadores, tendem a favorecer o desenvolvimento desses agravos ocupacionais.

Além das repercussões individuais, tais fenômenos produzem impactos econômicos expressivos. Redução da produtividade, aumento do absenteísmo, presenteísmo, rotatividade de pessoal, acidentes de trabalho, custos previdenciários, despesas assistenciais e perda da qualidade dos serviços constituem consequências frequentemente relatadas na literatura nacional e internacional. Em setores essenciais, como saúde e educação, esses impactos repercutem diretamente sobre a segurança dos

usuários e sobre a efetividade das políticas públicas.

Diante desse contexto, torna-se imprescindível ampliar o conhecimento científico acerca dos fatores determinantes, das repercussões e das estratégias de prevenção relacionadas ao presenteísmo, workaholic, burnout e boreout. A compreensão integrada desses fenômenos possibilita subsidiar gestores, profissionais de saúde ocupacional e formuladores de políticas públicas na construção de ambientes laborais mais saudáveis, resilientes e sustentáveis.

Assim, este estudo propõe uma revisão integrativa da literatura científica recente, buscando reunir evidências atualizadas acerca desses fenômenos, discutir suas interfaces e identificar estratégias capazes de promover a saúde mental, a qualidade de vida e a sustentabilidade das relações de trabalho.

3.OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Analisar, por meio de revisão integrativa da literatura científica, os fenômenos do presenteísmo, workaholic, burnout e boreout no contexto do trabalho, discutindo seus conceitos, fatores associados, repercussões para trabalhadores e organizações e estratégias de prevenção voltadas à promoção da saúde ocupacional.

3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar os conceitos de presenteísmo, workaholic, burnout e boreout à luz da literatura científica recente.
- Identificar os principais fatores organizacionais, psicossociais e individuais associados ao desenvolvimento desses fenômenos.
- Analisar os impactos sobre a saúde física, saúde mental, produtividade, desempenho profissional e qualidade dos serviços.
- Comparar as semelhanças e diferenças entre os quatro fenômenos ocupacionais.
- Discutir as repercussões econômicas e organizacionais decorrentes desses agravos.
- Identificar estratégias individuais, institucionais e governamentais para prevenção e promoção da saúde do trabalhador.

- Apresentar evidências científicas capazes de subsidiar políticas públicas e práticas organizacionais voltadas à melhoria das condições de trabalho.

4.METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma revisão integrativa da literatura, método que possibilita reunir, analisar, sintetizar e interpretar resultados de pesquisas sobre determinado tema, permitindo uma compreensão ampla do conhecimento científico disponível e a identificação de lacunas para futuras investigações.

A elaboração da revisão foi conduzida em seis etapas: (1) definição do problema de pesquisa e da questão norteadora; (2) estabelecimento dos critérios de elegibilidade; (3) busca sistematizada da literatura; (4) seleção e leitura crítica dos estudos; (5) extração, organização e síntese dos dados; e (6) apresentação e discussão dos resultados.

A questão norteadora foi: "Quais são as evidências científicas atuais sobre presenteísmo, workaholic, burnout e boreout no contexto do trabalho, seus fatores associados, impactos na saúde do trabalhador e estratégias de prevenção?"

A busca bibliográfica foi realizada nas bases PubMed, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Scientific Electronic Library Online (SciELO), complementada por documentos técnicos e normativos publicados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e Ministério da Saúde do Brasil.

Foram utilizados descritores em português e inglês, combinados por operadores booleanos, incluindo: *presenteísmo*, *presenteeism*, *workaholic*, *burnout*, *boreout*, *occupational health*, *mental health*, *psychosocial risks*, *worker's health* e *quality of working life*.

Como critérios de inclusão, consideraram-se artigos científicos publicados entre 2020 e 2026, disponíveis na íntegra, em português, inglês ou espanhol, que abordassem direta ou indiretamente um ou mais dos fenômenos investigados. Também foram incluídos documentos técnicos e diretrizes de organismos internacionais devido à sua relevância para a saúde ocupacional.

Foram excluídos editoriais, cartas ao editor, resumos de eventos, dissertações, teses, estudos duplicados e publicações que não apresentassem relação direta com os objetivos desta revisão.

Os estudos selecionados foram analisados quanto às características metodológicas, população investigada, objetivos, principais resultados, limitações e contribuições para a compreensão do presenteísmo, workaholic, burnout e boreout. Posteriormente, os achados foram organizados por categorias temáticas, permitindo uma análise comparativa e crítica da literatura.

A síntese dos resultados foi apresentada de forma descritiva e analítica, apoiada em quadros comparativos elaborados pelos autores, possibilitando a identificação de convergências, divergências e lacunas do conhecimento científico atual sobre os fenômenos investigados.

5.RESULTADOS E DISCUSSÃO

A revisão integrativa evidenciou que o presenteísmo, o workaholic, o burnout e o boreout constituem fenômenos distintos, porém inter-relacionados, que refletem diferentes formas de adoecimento decorrentes da organização contemporânea do trabalho. Embora cada condição apresente características próprias, a literatura demonstra que compartilham determinantes organizacionais semelhantes, como intensificação das demandas, precarização das relações laborais, insegurança ocupacional, ausência de suporte institucional, liderança inadequada e desequilíbrio entre demandas e recursos disponíveis.

Os estudos publicados entre 2020 e 2026 apontam que a intensificação da competitividade e a cultura da alta performance favoreceram mudanças importantes na percepção social sobre o trabalho. Em muitos ambientes organizacionais, longas jornadas passaram a ser interpretadas como demonstração de comprometimento e competência, enquanto períodos de descanso passaram a ser percebidos como sinais de baixa produtividade. Esse contexto favorece tanto o desenvolvimento do workaholic quanto o presenteísmo, criando um ambiente propício ao adoecimento ocupacional.

Além disso, a pandemia de COVID-19 acelerou transformações iniciadas anteriormente, especialmente a expansão do trabalho remoto, da hiperconectividade e

da disponibilidade permanente. Embora essas mudanças tenham proporcionado maior flexibilidade para diversos trabalhadores, também ampliaram dificuldades relacionadas ao estabelecimento de limites entre vida profissional e vida pessoal, favorecendo aumento da carga mental, da fadiga e da dificuldade de recuperação psicofisiológica.

Diversos autores destacam que os quatro fenômenos não devem ser interpretados exclusivamente como problemas individuais, mas como manifestações decorrentes das condições organizacionais, da cultura institucional e das estratégias de gestão adotadas pelas empresas.

5.1 Diferenças conceituais entre presenteísmo, workaholic, burnout e boreout

Embora frequentemente utilizados como sinônimos na linguagem cotidiana, presenteísmo, workaholism, burnout e boreout representam fenômenos distintos.

O **presenteísmo** refere-se à permanência do trabalhador em atividade apesar da existência de limitações físicas ou psicológicas que reduziriam sua capacidade funcional. Nesse caso, o trabalhador permanece presente, porém com desempenho inferior ao esperado, podendo comprometer a segurança, a qualidade dos serviços e sua própria recuperação clínica.

O **workaholic**, por outro lado, caracteriza-se pela compulsão ao trabalho. O indivíduo trabalha excessivamente porque sente necessidade psicológica de permanecer constantemente produtivo, mesmo quando isso compromete seu descanso, lazer, convívio familiar e saúde.

Já o **burnout** representa consequência da exposição prolongada ao estresse ocupacional crônico, manifestando-se por exaustão emocional, distanciamento afetivo em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional.

O **boreout**, em sentido oposto, decorre da ausência de desafios, monotonia, subutilização das competências profissionais e perda do significado atribuído ao trabalho.

Essa diferenciação pode ser observada no Quadro 1.

Quadro 1 – Diferenças conceituais entre Presenteísmo, Workaholic, Burnout e Boreout

Fenômeno	Definição	Principais características	Consequências
Presenteísmo	Permanência no trabalho mesmo durante o adoecimento.	Redução da capacidade funcional, fadiga, medo de afastamento.	Baixa produtividade, agravamento clínico e aumento de erros.
Workaholic	Compulsão pelo trabalho.	Jornadas prolongadas, dificuldade de descanso, hiperconectividade.	Estresse, conflitos familiares, ansiedade e maior risco de burnout.
Burnout	Estresse ocupacional crônico não administrado.	Exaustão, cinismo e redução da eficácia profissional.	Afastamentos, absenteísmo, sofrimento psíquico e perda de desempenho.
Boreout	Sofrimento decorrente da falta de desafios profissionais.	Tédio, monotonia, subutilização das competências, desmotivação.	Desengajamento, das ansiedade, sintomas depressivos e intenção de desligamento.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Maslach e Leiter (2021), Schaufeli (2023), Organização Mundial da Saúde (2019; 2024) e literatura revisada.

5.2 Principais fatores associados

A literatura demonstra consenso quanto ao fato de que esses fenômenos resultam da interação entre fatores individuais e organizacionais. Entretanto, observa-se predominância dos fatores relacionados à organização do trabalho.

Entre os principais fatores destacam-se:

- sobrecarga ocupacional;
- jornadas prolongadas;
- excesso de metas;
- déficit de profissionais;
- insegurança contratual;
- liderança inadequada;

- assédio moral;
- hiperconectividade;
- dificuldade de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- ausência de reconhecimento;
- baixa autonomia;
- monotonia ocupacional;
- subutilização das competências profissionais.

Estudos conduzidos após a pandemia identificaram aumento da importância da hiperconectividade como fator desencadeante do workaholic e do presenteísmo, especialmente em trabalhadores submetidos ao trabalho híbrido.

Quadro 2 – Principais fatores associados

Categoria	Evidências encontradas
Organização do trabalho	Sobrecarga, metas, pressão, déficit de pessoal.
Liderança	Falta de apoio, comunicação inadequada, assédio moral.
Relações interpessoais	Baixo suporte social e conflitos.
Trabalho remoto	Hiperconectividade e dificuldade de desconexão.
Aspectos individuais	Perfeccionismo, elevada responsabilidade e dificuldade de estabelecer limites.

Fonte: Elaborado pela autora com base na revisão integrativa da literatura (2020–2026).

5.3 Impactos sobre trabalhadores e organizações

Os estudos analisados evidenciam que os quatro fenômenos produzem impactos simultaneamente sobre trabalhadores, organizações e sistemas públicos de saúde.

Nos trabalhadores observam-se:

- aumento de ansiedade;
- sintomas depressivos;

- distúrbios do sono;
- fadiga crônica;
- doenças cardiovasculares;
- dores musculoesqueléticas;
- sofrimento psicológico;
- perda da qualidade de vida.

Nas organizações verificam-se:

- redução da produtividade;
- maior ocorrência de erros;
- queda da qualidade dos serviços;
- aumento do absenteísmo;
- aumento do presenteísmo;
- rotatividade;
- aposentadorias precoces;
- elevação dos custos assistenciais.

Na área da saúde, diversos estudos demonstram associação entre burnout e aumento de eventos adversos, reforçando que a saúde do trabalhador também representa importante componente da segurança do paciente.

Quadro 3 – Principais repercussões

Fenômeno	Saúde física	Saúde mental	Organização
Presenteísmo	Agravamento de doenças	de Ansiedade	Queda da produtividade
Workaholic	Privação do sono	Compulsão, estresse	Cultura do excesso
Burnout	Exaustão	Cinismo e Rotatividade e desesperança	afastamentos
Boreout	Sedentarismo	Apatia e perda de sentido	Desengajamento

Fonte: Elaborado pela autora – São Paulo - 2026

5.4 Estratégias de prevenção

A literatura recente evidencia mudança importante na forma de compreender a prevenção do adoecimento ocupacional. Enquanto estudos anteriores enfatizavam intervenções individuais, pesquisas atuais demonstram que mudanças organizacionais apresentam maior potencial para reduzir burnout, presenteísmo e outros riscos psicossociais.

Entre as principais estratégias destacam-se:

- dimensionamento adequado das equipes;
- redução das jornadas excessivas;
- fortalecimento da liderança;
- melhoria do clima organizacional;
- reconhecimento profissional;
- autonomia;
- programas permanentes de saúde mental;
- políticas institucionais de desconexão digital;
- apoio psicossocial;
- promoção da qualidade de vida.

Quadro 4 – Estratégias de prevenção

Nível	Estratégias
Trabalhador	Autocuidado, limites saudáveis e apoio psicológico.
Gestores	Liderança participativa, reconhecimento e comunicação.
Organização	Adequação das cargas de trabalho, apoio institucional e prevenção dos riscos psicossociais.
Políticas públicas	Vigilância em saúde do trabalhador, promoção da saúde mental e fiscalização das condições laborais.

Fonte: Elaborado pela autora – São Paulo - 2026

5.5 Discussão Integrativa

A análise da literatura evidencia que presenteísmo, workaholic, burnout e boreout não constituem fenômenos isolados, mas diferentes manifestações das transformações ocorridas no mundo do trabalho contemporâneo. A intensificação das

exigências produtivas, a digitalização das relações laborais, a flexibilização das jornadas e a cultura do desempenho têm alterado profundamente a forma como os trabalhadores se relacionam com suas atividades profissionais, produzindo impactos diretos sobre a saúde física, mental e social.

Embora apresentem características específicas, os quatro fenômenos compartilham fatores organizacionais comuns. Ambientes marcados por elevada pressão por resultados, déficit de recursos humanos, liderança inadequada, insegurança ocupacional, baixa autonomia e insuficiente apoio psicossocial favorecem tanto o desenvolvimento do burnout quanto do presenteísmo e do workaholic. Em contrapartida, contextos organizacionais caracterizados por subutilização das competências, monotonia e ausência de perspectivas de crescimento podem desencadear o boreout, evidenciando que tanto o excesso quanto a insuficiência de demandas ocupacionais representam fatores de risco para o adoecimento.

Outro aspecto recorrente na literatura refere-se à interdependência entre esses fenômenos. O workaholic pode favorecer o presenteísmo, uma vez que trabalhadores compulsivamente envolvidos com o trabalho tendem a permanecer em atividade mesmo diante do adoecimento. Da mesma forma, a manutenção prolongada desse comportamento pode contribuir para o desenvolvimento do burnout, especialmente quando inexitem oportunidades adequadas de recuperação física e emocional. O boreout, embora relacionado à falta de desafios, também pode evoluir para quadros de sofrimento psíquico, ansiedade, sintomas depressivos e perda do significado atribuído ao trabalho.

A revisão demonstra ainda que estratégias centradas exclusivamente na responsabilização individual do trabalhador apresentam eficácia limitada. Programas de gerenciamento do estresse, mindfulness ou aconselhamento psicológico podem contribuir para o fortalecimento das estratégias de enfrentamento, porém não substituem intervenções estruturais voltadas à melhoria das condições organizacionais.

As evidências mais recentes indicam que organizações que investem em liderança saudável, dimensionamento adequado das equipes, autonomia profissional, reconhecimento, equilíbrio entre demandas e recursos e promoção da saúde mental obtêm melhores resultados tanto em produtividade quanto em retenção de talentos.

Assim, compreender presenteísmo, workaholic, burnout e boreout como

indicadores da qualidade do ambiente laboral amplia a responsabilidade das organizações e das políticas públicas na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e sustentáveis.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou analisar criticamente as evidências científicas sobre presenteísmo, workaholic, burnout e boreout, demonstrando que esses fenômenos representam importantes desafios para a saúde do trabalhador e para a gestão contemporânea das organizações.

A revisão da literatura evidenciou que o adoecimento relacionado ao trabalho não decorre exclusivamente da intensidade das demandas ocupacionais. Tanto a sobrecarga quanto a subutilização das competências profissionais podem comprometer o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, repercutindo negativamente sobre a produtividade, a qualidade dos serviços, a inovação e a sustentabilidade organizacional.

Observou-se que o presenteísmo permanece como um fenômeno frequentemente invisível nas instituições, apesar de ocasionar importantes perdas de desempenho e agravamento das condições clínicas dos trabalhadores. O workaholic, por sua vez, demonstra que a valorização social do excesso de trabalho pode mascarar comportamentos compulsivos associados ao adoecimento. O burnout consolidou-se como um dos principais problemas de saúde ocupacional da atualidade, enquanto o boreout evidencia que a ausência de desafios profissionais também constitui fator relevante de sofrimento psíquico.

Os estudos analisados convergem ao demonstrar que intervenções exclusivamente individuais apresentam alcance limitado quando permanecem inalteradas as condições organizacionais que favorecem esses agravos. Dessa forma, políticas institucionais voltadas ao dimensionamento adequado das equipes, liderança participativa, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho,

promoção da saúde mental e prevenção dos riscos psicossociais devem constituir prioridade para organizações públicas e privadas.

Como limitação desta revisão, destaca-se a menor quantidade de estudos especificamente direcionados ao boreout quando comparado ao burnout, evidenciando a necessidade de novas pesquisas que aprofundem sua caracterização conceitual, seus fatores determinantes e suas repercussões sobre diferentes categorias profissionais.

Por fim, conclui-se que a promoção da saúde do trabalhador exige abordagem multidisciplinar e intersetorial, envolvendo gestores, profissionais de saúde, trabalhadores, pesquisadores e formuladores de políticas públicas. A construção de ambientes laborais saudáveis representa estratégia fundamental para reduzir o adoecimento ocupacional, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e promover organizações mais produtivas, éticas e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

ANDERSEN, L. P. et al. *Workaholism prevalence: a systematic review and meta-analysis*. European Journal of Psychotraumatology, 2023. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

BES, R. et al. *Organizational interventions to prevent burnout: systematic review and meta-analysis*. BMC Public Health, 2023. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília: Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude>. Acesso em: 29 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília: Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude>. Acesso em: 29 jul. 2026.

DEMEROUTI, E. *Burnout: a comprehensive review*. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, v. 78, p. 492–504, 2024. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-024-00452-3>. Acesso em: 29 jul. 2026.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). Saúde Mental e Trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

GARCÍA-IGLESIAS, J. J. et al. Presenteeism and mental health of workers during the COVID-

19 pandemic: a systematic review. *Frontiers in Public Health*, v. 11, 2023. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2023.1224332/full>. Acesso em: 29 jul. 2026.

GERLACH, A. et al. Presenteeism among healthcare workers: an integrative review. *Journal of Occupational Health*, 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). ILO discusses ways to tackle mental health issues at work. Geneva, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

JOHNS, G. Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, v. 31, n. 4, p. 519-542, 2010.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. 4. ed. Menlo Park: Mind Garden, 2018.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. Cambridge: Harvard University Press, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health at work: policy brief. Geneva, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases (CID-11). Geneva, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Guidelines on mental health at work. Geneva, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health at work. Geneva, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

SCHAUFELI, W. B. Workaholism: a review of theory, research and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 11, 2024.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W.; BAKKER, A. B. Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In: BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. (org.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 2010.

SCHULTZ, A. B.; EDINGTON, D. W. Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, v. 17, n. 3, p. 547-579, 2007.



STØREN, P. G.; GRØNNINGSÆTER, H. Do worksite health promotion programs influence presenteeism among employees? A systematic review. *Work*, v. 77, n. 1, p. 85-102, 2024. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37483043/>. Acesso em: 29 jul. 2026.

TARIS, T. W. et al. Workaholism: fifty years of research and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 11, 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Mental health at work*. Geneva: WHO, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/>. Acesso em: 29 jul. 2026.