

SÍNDROME DE BURNOUT: POSSÍVEIS INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

SILVA, L. P.¹

PEREIRA, H. P. Z.²

RESUMO

Levando em conta a dinâmica e a complexidade acerca de uma organização, o psicólogo organizacional se mostrou ser um agente fundamental nas empresas, desempenhando um papel importante na promoção da saúde mental e emocional dos colaboradores. A presente pesquisa teve como objetivo conhecer e compreender quais são as possíveis intervenções do psicólogo organizacional frente a síndrome de Burnout. Este trabalho foi construído através da pesquisa bibliográfica, utilizando estudos científicos já publicados relacionados a psicologia organizacional. A partir dos dados coletados constatou-se que as medidas preventivas são as intervenções mais adequadas e que abrange as atividades relacionadas ao papel do psicólogo organizacional.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Síndrome de Burnout. Intervenções do Psicólogo Organizacional. Esgotamento Profissional.

ABSTRACT

Considering the dynamics and complexity surrounding an organization, the organizational psychologist has proven to be a key agent within companies, playing an important role in promoting the mental and emotional health of employees. The present research aimed to identify and understand the possible interventions of the organizational psychologist in addressing Burnout syndrome. This work was built through bibliographic research, using already published scientific studies related to organizational psychology. Based on the collected data, it was found that preventive measures are the most appropriate intervention and encompass activities related to the role of the organizational psychologist.

Keywords: Organizational Psychology. Burnout Syndrome. Organizational Psychologist Interventions. Professional Exhaustion.

¹ Lucas Pinheiro da Silva. Graduando do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana-Pr. 2024. Contato: lucaspinheiro.silvalps@gmail.com

² Hellen Priscila Zamperlini Pereira. Orientadora da pesquisa e docente da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana-Pr. 2024. Contato: hellenzamperlini@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O número de casos relacionados ao esgotamento profissional vem aumentando nos últimos anos, o que tem chamado a atenção das organizações e dos profissionais de psicologia, intensificando cada vez mais pesquisas que visam compreender a complexidade entre indivíduo-organização. Um estudo da UFF (2023) revelou que a Síndrome de Burnout e outros Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRTs) se tornaram um grave problema de saúde pública, sendo a segunda maior causa de afastamentos laborais no Brasil e no mundo. A pandemia intensificou essa crise, impulsionada pela precarização e intensificação do trabalho, segundo Palmeirin (2023).

Fatores individuais e ambientais podem desencadear a síndrome de Burnout (SB), como, por exemplo, sobrecarga no trabalho, falta de autonomia, comunicação não assertiva, condições inadequadas para realizar as atividades, percepção do indivíduo sobre o trabalho e sobre si mesmo.

Para compreender melhor as possíveis intervenções de um psicólogo organizacional frente a SB, e também sobre as características e os efeitos da SB no indivíduo, é abordado também aspectos relacionados ao desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no contexto internacional e nacional, assim como as principais definições teóricas sobre o que caracteriza a SB.

A saúde mental tem se tornado um tema cada vez mais relevante na sociedade, pois sua condição sofre influências no individual e no coletivo. Instituições como empresas, indústrias, escolas, universidades, canais de comunicação como TV, podcasts e mídias sociais estão cada vez mais atentas sobre o tema. Diante de um cenário de grande demanda psicológica, é necessário conscientizar as pessoas sobre os efeitos que o trabalho excessivo, a falta de autocuidado, entre outros fatores, pode causar na saúde mental ou física. A Psicologia Organizacional e do Trabalho busca compreender as complexas interações entre indivíduos, grupos e organizações, em um mundo em constante mudança. Seu objetivo é desenvolver estratégias para promover a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho (Zanelli; Bastos, 2004).

Através dessa perspectiva, o presente artigo aborda sobre as possíveis intervenções do psicólogo organizacional em relação a SB, com o objetivo de identificar as contribuições na prevenção e promoção da saúde mental nas

empresas e, também distinguir qual é o papel das organizações nessas ações. E através dessa pesquisa, informar e conscientizar as pessoas sobre a relevância do Psicólogo Organizacional nas instituições.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi a de pesquisa bibliográfica. “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. (Gil, 2002).

A pesquisa bibliográfica é uma das principais modalidades de pesquisa no meio acadêmico, tendo como objetivo apurar e atualizar o conhecimento, examinando obras científicas já publicadas.

Para Andrade (2010) a pesquisa bibliográfica é uma habilidade fundamental nos cursos de graduação, e mesmo que nem todos os alunos realizem pesquisas de laboratórios ou de campo, é certo que todos deverão realizar pesquisas bibliográficas para elaborar os diversos trabalhos solicitados.

Os conteúdos desta pesquisa foram extraídos da base de dados de estudos científicos já publicados, relacionados à Psicologia Organizacional, através do sistema de busca físico e online, como Google Acadêmico, Scielo, Livros e Websites. Utilizou-se das palavras chave Psicologia Organizacional, Síndrome de Burnout, Intervenções do Psicólogo Organizacional e Esgotamento Profissional para estreitar e facilitar as pesquisas.

A seleção de dados utilizados para a realização da pesquisa ocorreu de forma criteriosa, levando em conta a quantidade de citações de tais estudos em pesquisa de outros autores, e também a relevância e a qualidade da pesquisa, dando preferência às pesquisas mais recentes, com recorte de tempo a partir do ano 2000, excluindo assim conteúdos que não tenham conexão com tema ou que não se enquadram aos critérios de pesquisa. Ao todo foram utilizados 10 artigos científicos, 4 livros e 2 sites.

Os resultados da pesquisa se sucederam de forma clara e organizada, utilizando uma abordagem descritiva e analítica. Destacaram-se as principais conclusões e recomendações, com base nas evidências encontradas de literaturas publicadas. O relato dos resultados aconteceu de forma estruturada, de acordo com os objetivos e os problemas de pesquisa definidos no início do trabalho.

DESENVOLVIMENTO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO CONTEXTO INTERNACIONAL

Todas as áreas do conhecimento estão sujeitas a sofrer mudanças com o passar dos anos, devido a questões sociais, econômicas, avanços científicos e tecnológicos, com a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) não foi diferente. De acordo com os autores Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) houve quatro períodos de desenvolvimento da psicologia nas organizações, e cada uma dessas mudanças foram influenciadas pelas questões sociais e econômicas de cada período.

A POT tem seu marco inicial no início do século XX, nomeada como Psicologia Industrial, influenciada pela publicação da obra do pesquisador alemão Hugo Münsterberg, em 1913, intitulado *Psychology and Industrial Efficiency*. Neste livro o autor traz algumas contribuições que influenciam a área até os dias de hoje, como: empregar trabalhadores que sejam compatíveis às habilidades emocionais e mentais exigidas pelo cargo, para potencializar a eficiência e produtividade da empresa e, a satisfação do trabalhador (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014). Münsterberg desenvolveu também pesquisas com algumas profissões para elaborar testes e simulações a fim de avaliar conhecimentos, competências e habilidades necessárias para desempenhar as funções de cada uma das ocupações da pesquisa. Trouxe estudos que apontasse a necessidade de reconfigurar o ambiente de trabalho para reduzir as conversas entre os colaboradores, pois segundo o autor, esse fator prejudicava a eficiência no trabalho (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Outro nome influente ao período inicial da POT é o do engenheiro Frederick Winslow Taylor. No qual seu livro *The Principles of Scientific Management* é lançado em 1911, impactando a administração como campo científico e profissional (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

De acordo com Spector (2002), citado por (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014), quatro princípios de gestão são propostos por Taylor, sendo eles: descrever as atividades que devem ser realizadas para cada cargo; contratar pessoas com perfis compatíveis às demandas de cada função, ficando sob a responsabilidade dos gerentes esta avaliação; treinar os trabalhadores para a execução das tarefas; e

para potencializar a produtividade e motivar os colaboradores, deve haver recompensas.

Em 1933, Mayo citado por Da Rosa & Pisoni (2016), publicou em *The Human Problems of Industrial Civilization* os resultados de seus estudos realizados em 1920 na *Western Electric Company*, destacando a importância dos fatores sociais no ambiente de trabalho. A pesquisa, conhecida como Estudo de Hawthorne (nome de um bairro em Chicago), marcou o início da era das relações humanas (MAYO, 1933).

Em resposta aos desafios desse período até 1945, surgiram novas técnicas, como testes psicológicos para seleção de pessoas e o conceito de *human engineering* (criação de equipamentos voltados para o uso humano). Também apareceram abordagens como a psicologia industrial, psicometria, processos seletivos, análise e intervenção em pequenos grupos e métodos de treinamento (Shimmim; Strein, 1998 *apud* Da Rosa; Pisoni, 2016).

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) é no segundo período (1945-1960) denominado “expansão e consolidação pós-guerra”, que o termo Psicologia Industrial é substituído por Psicologia Organizacional. Essa nova fase corresponde ao crescimento econômico, o estado de bem-estar social e a guerra fria.

Nesse período o psicólogo passa a atuar no contexto organizacional, contribuindo na aplicação de processo seletivo (característica do primeiro período, mas que se manteve como atividade central) e, desenvolvimentos teóricos relacionados à aprendizagem, aquisição de habilidades, métodos de ensino, treinamento gerencial e motivação (Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014).

A Teoria X (tradicional) e a Teoria Y (emergente) de McGregor, apresentadas em 1960 no livro *The Human Side of Enterprise*, são importantes. A Teoria X foca nas metas da organização e adota uma gestão autoritária dos recursos humanos, enquanto a Teoria Y valoriza o empregado, incentivando-o a alcançar suas metas e satisfazer suas necessidades (Pérez-Ramos, 1990).

O terceiro período se inicia no final dos anos de 1970, marcado por um período de grandes incertezas. Caracterizado por acontecimentos como a guerra fria que desencadeou conflitos em várias partes do mundo, a transição para uma sociedade pós-industrial, na qual o setor de serviços e as organizações sem fins lucrativos estavam crescendo cada vez mais, a ascensão do Japão na economia

após a Segunda Guerra, a ampliação da competição com os avanços tecnológicos e a busca de lucros e, o aumento dos conflitos internos nas organizações, concomitante com o surgimento do discurso da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Considerando ainda os apontamentos de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), sugerem que o quarto período é estabelecido no final do século XX e na primeira década do século XXI, marcado pelos avanços tecnológicos que aceleraram o processo de trabalho e pela crise do mercado imobiliário em 2008, modificando o formato das organizações e trazendo novos modelos de gestão. Nesse período, é depositada maior atenção aos temas, saúde no trabalho, estresse, conflito trabalho-família e aposentadoria. Substituindo conceitos tradicionais sobre liderança como, racionalização e hierarquização, para gestão do conhecimento, ética empresarial, organizações virtuais, tempo ocioso, entre outros. Além disso, com o crescente desejo de equilibrar a vida profissional e pessoal, pautado por ética, transparência e justiça, e refletindo sobre a aposentadoria, aumentou o interesse de muitos profissionais pelas questões relacionadas à saúde do trabalhador (SILVA, 2007).

DESENVOLVIMENTO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO CONTEXTO NACIONAL

A psicologia industrial surge no Brasil na primeira metade do século XX, quando muitos imigrantes vieram e encontram um país movimentado pelas atividades agrárias. A partir desse período iniciou-se o processo de industrialização, necessitando de mãos de obra adequada a recente demanda, e é neste contexto que surge então a psicologia industrial, a fim de tornar os processos de produção mais elaborados e de caráter científico (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

O primeiro período da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil é marcado pela psicotécnica, com os primeiros testes ocorrendo em São Paulo, em 1924, com o intuito de selecionar empregados, principalmente nas empresas ferroviárias, e suas aplicações tinham o propósito apenas econômico, aumentar a produtividade das empresas (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

O segundo período se dá na era Vargas, com a expansão da industrialização, a demanda por mão de obra qualificada se ampliou, dando luz a

necessidade e importância da formação profissional, na qual os psicólogos eram solicitados para a aplicação de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014). Nesse contexto, as primeiras experiências em psicologia organizacional e psicometria ocorreram nas universidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Pernambuco (Well, 2005). Foi quando começaram a ser utilizados os testes psicotécnicos para a seleção profissional.

Entre a década de 1970 e 1980, a POT sofria fortes críticas relacionadas à sua atuação, com práticas ainda sob os moldes industriais. Uma publicação lançada por Silvia Lane e Wanderley Codo que apontavam que a POT se pautava apenas nas necessidades de gestão objetivando o capital, ganhou grande repercussão, influenciando assim o surgimento do terceiro período da POT no Brasil, que passou a se preocupar com a saúde do trabalhador e atuar em outras instituições, como serviços públicos, hospitais e outras áreas da saúde, organizações do terceiro setor e cooperativas (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

CONCEITO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Durante a década de 1970 surgem os primeiros estudos sobre Burnout, nos Estados Unidos. Tais pesquisas foram desenvolvidas pelo psicanalista Herbert Freudenberger, em 1974. Ao observar alguns profissionais da saúde identificou sintomas de exaustão física e mental em decorrência do trabalho, esses indivíduos não se enquadravam como neuróticos ou psicóticos, Freudenberger utilizou então o termo Burnout para descrever um estado de angústia (Guedes, 2020).

Já anos mais tarde, Pines e Aronson (1988) *apud* Guedes (2020) diziam que a síndrome de Burnout era um resultado do contato excessivo, por um longo período, a situações que exigiam envolvimento emocional, defendendo que qualquer profissional, independente da área de atuação, está sujeito a desenvolver a SB.

Os pesquisadores Roazzi, Carvalho e Guimarães (2000), definem a SB como um estresse permanente, que advém de alguma experiência estressora relacionada ao trabalho, gerando mal-estar psicológico e indisposição. Os autores complementam dizendo que as pessoas que tem suas expectativas frustradas, em relação ao trabalho, passam a ter um sentimento de fracasso, impotência e desespero, ficando mais suscetíveis a desenvolver a síndrome de Burnout.

Em 2019, a síndrome foi codificada na Classificação Internacional de Doenças CID 11 (código QD85), classificada como fenômeno ocupacional, não sendo classificada como uma condição médica, mas que influencia o estado de saúde. Considerando a SB como o resultado de um estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com sucesso, sendo caracterizada como sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; distanciamento mental em relação ao trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e redução na eficácia profissional (OMS, 2019).

Os autores Maslach e Jackson (1981) citado por Guedes (2020) colaboraram com a definição mais aceita atualmente, sendo esta a definição reconhecida pela Organização Mundial de Saúde citada acima. Essa definição descreve Burnout como uma síndrome tridimensional. A primeira dimensão é classificada como exaustão emocional, que representa o elemento afetivo de Burnout, gerando esgotamento físico e psicológico, influenciando em um afastamento emocional no seu local de trabalho; na segunda dimensão há uma despersonalização, onde a pessoa tende a agir com irritabilidade e ausência de empatia, há uma redução na motivação e o indivíduo cria mecanismos de defesa para proteger-se dos sentimentos de impotência, frustração, cinismo e indefinição; e na terceira dimensão há uma redução na realização pessoal, envolvendo sentimentos de perda da autoconfiança, sensação de inutilidade e improdutividade laboral, aumentando a probabilidade de abandono do trabalho.

Segundo Brasil (2022) a SB é classificada também como síndrome do esgotamento profissional, sendo um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, envolvendo nervosismo, problemas psicológicos e físicos.

Os principais sinais e sintomas que podem indicar a síndrome de Burnout são: cansaço excessivo, físico e mental; dor de cabeça frequente; alterações no apetite; insônia; dificuldades de concentração; sentimentos de fracasso e insegurança; negatividade constante; sentimentos de derrota, desesperança e incompetência; alterações repentinas de humor; isolamento; fadiga; pressão alta; dores musculares; problemas gastrointestinais e alteração nos batimentos cardíacos (Brasil, 2022).

INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA SÍNDROME DE BURNOUT

Ao longo das últimas décadas foram definidas as atividades designadas ao psicólogo organizacional e do trabalho, levando em conta três campos de atuação, sendo eles: psicologia organizacional, psicologia do trabalho e gestão de pessoas (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Dentre as funções da psicologia organizacional, algumas delas são: diagnósticos de clima organizacional; diagnósticos de cultura organizacional; processos grupais e relações interpessoais; dinâmicas de interação nas equipes de trabalho; relações da liderança e trabalhadores; modelos de motivação do trabalho; produtividade, desempenho individual, grupo e organização; rotatividade, turnover, absenteísmo; planejamento estratégico; diagnósticos organizacionais; assessoria e consultoria a organizações de diferentes setores (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Ainda em Zanelli; Borges-Andrade; Bastos (2014) no campo da psicologia do trabalho, as atividades desempenhadas pelo psicólogo organizacional e do trabalho são: segurança e prevenção de acidentes; programas de ajustamento e bem-estar; programas de qualidade de vida no trabalho; assistência psicossocial, realização de diagnósticos de saúde e adoecimento no trabalho; identifica fatores do trabalho, da organização e da gestão que possam gerar adoecimento; diagnóstico e manejo de estresse no trabalho e síndrome de Burnout; análise do trabalho e de suas cargas físicas e mentais; análise de interesses e aspirações vocacionais; coaching; manejo dos impactos psicossociais do desemprego; estratégias na reintrodução ao mercado de trabalho.

Já as atividades relacionadas ao campo gestão de pessoas são: remuneração e benefícios; planejamento de recursos humanos; descrição de cargos; recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento de pessoas; desenvolvimento de carreiras e planos de sucessão; programas de integração e socialização; gestão de conflitos; negociação trabalhista; programas de relacionamento família-trabalho (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

A respeito das intervenções direcionadas a síndrome de Burnout, seja em sua prevenção ou em seu tratamento propriamente dito, a psicologia propõe ações

específicas com o indivíduo e ações com a organização. Em um viés de encontrar possíveis modificações que possam contribuir para uma melhor adesão e engajamento entre colaborador-empresa (Carlotto; Gobbi, 1999).

Segundo Souza e Honorato (2019), as estratégias para enfrentamento da SB podem variar de acordo com a demanda, as possíveis intervenções são: intervenções focadas no indivíduo baseadas em habilidades comportamentais e cognitivas de coping, meditação, educação em saúde e atividade física; atividades para melhorar a relação entre indivíduo-organização como a comunicação e trabalho em equipe, por exemplo; intervenções na organização como treinamentos e mudanças das condições físico-ambientais e intervenções que possam ser combinadas para atender mais de uma demanda.

Marqueze e Moreno (2005) diz que a satisfação no trabalho é individual, mas que também é influenciada por questões ambientais, sendo resultante da complexa e dinâmica relação entre indivíduo-trabalho-sociedade, onde a satisfação no trabalho pode ser fonte de saúde, mas a insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, o que acaba influenciando à problemas nos processos da organização.

Para Carlotto e Gobbi (1999) é de extrema importância redefinir e reorganizar os processos de trabalho, investir em treinamentos e capacitações para que o indivíduo possa aprimorar as habilidades que a função exige, destacando a relevância que tal atividade tem para o resultado da empresa como um todo.

A formação do profissional é um fator importante para a prevenção de Burnout, se faz necessário o treinamento técnico e comportamental contínuo, a fim de aprimorar as habilidades do indivíduo em relação a sua função e também em sua atuação com a equipe. Estudos apontam que a formação adequada reduz os níveis de Burnout. O fato de em muitas vezes o indivíduo ter que lidar com situações que não foi preparado, agindo de acordo com suas convicções, o que pode vir a divergir com a expectativa da empresa, tende a gerar frustração no colaborador (Acker 1999 *apud* Carlotto; Gobbi 1999).

A empresa tem um papel fundamental na recuperação de Burnout, mudanças são necessárias, pois as condições que auxiliam nesta recuperação são as mesmas que as previnem, por isso é fundamental promover autonomia no trabalho, prover suporte organizacional e interesse pelo trabalho, por exemplo,

sendo esses meios para reduzir as possibilidades de Burnout na empresa (Carlotto; Gobbi, 1999).

Algumas medidas que a empresa pode promover são campanhas informativas, promoção de valores humanos voltados ao trabalho, projetos de ergonomia e relaxamento, boas condições de trabalho e combate a sobrecarga de trabalho (Souza; Honorato, 2019).

Outra intervenção na organização são atividades que propiciem comunicação clara e objetiva, pois empresas com dificuldade na comunicação são mais propensas a desenvolver Burnout em seus colaboradores (Souza; Honorato, 2019).

Para melhorar a relação entre indivíduo-empresa, é necessária que a organização reveja os valores que regem a instituição, uma gestão mais humanizada é fundamental, reconhecimento, formas de recompensa, trabalho em equipe com participação ativa dos colaboradores, justiça e respeito são alguns dos fatores que levam o indivíduo e a empresa a um futuro com mais qualidade e equilíbrio (Carlotto; Gobbi, 1999).

Para Souza e Honorato (2019), as intervenções a respeito da SB, devem ser de cunho individual e coletivo. A estratégia mais efetiva é a prevenção, que demanda dedicação do colaborador em cuidado consigo mesmo e da organização em um cuidado com todos. As ações para prevenir e recuperar os quadros de SB deve-se levar em conta o aspecto trabalho, organização e sociedade.

A psicoterapia pode ser uma grande aliada neste processo. Da perspectiva da terapia cognitiva comportamental, por exemplo, segundo os autores Souza e Honorato (2019), é possível ajudar o indivíduo a balizar suas expectativas com objetivos que sejam alcançáveis, exercitando a ênfase no processo e não apenas no resultado, outro exercício seria levantar os eventos estressantes e quais são suas probabilidades de acontecer, a fim de construir respostas comportamentais que sejam mais adequadas e adaptativas, gerando menos sensibilização diante da situação estressante.

Outra estratégia muito importante é a terapia de grupo voltada para o trabalho, pois permite que exista a troca de experiências profissionais, proporcionando interação e reduzindo o isolamento, propicia cultivar as emoções positivas através de um apoio social como o feedback, por exemplo, o que também contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional. Para que haja resultados

eficazes, é necessário que esses encontros sejam fixos e periódicos, é necessário que o grupo seja conduzido por um psicólogo, e que este profissional conte com o apoio de outro profissional da área para que juntos possam encontrar estratégias para enfrentar a SB (Souza; Honorato, 2019).

CONCLUSÃO

Diante do resultado do presente estudo, foi constatado que fatores internos e externos propiciam o desenvolvimento da síndrome de Burnout. Os agentes individuais causadores da SB podem estar associados a percepção não ajustada com a realidade, o que possibilita frustração gerada por uma expectativa não atendida, por exemplo. A baixo autoestima e a falta de autoconhecimento, podem também influenciar como o indivíduo se relaciona com o trabalho. Fatores externos como condições inadequadas de trabalho, comunicação não assertiva, falta de autonomia, sobrecarga, ausência de reconhecimento e valorização, falta de recursos que proporcionem aos colaboradores condições de se desenvolverem para atender as demandas de seu setor, podem também desencadear a síndrome de Burnout.

Através dos materiais obtidos nessa pesquisa, entende-se que não cabe ao psicólogo organizacional a intervenção direta ao indivíduo que é diagnosticado com a síndrome de Burnout, devido as questões éticas como o sigilo e o vínculo profissional, e também o foco de atividade que está relacionada a organização como um todo, e não a intervenções individuais.

Ao atingir esse estágio se faz necessário a intervenção e o acompanhamento individual, como a psicoterapia, por exemplo. A intervenção do psicólogo organizacional na síndrome de Burnout está delimitado a medidas preventivas, ou seja, ao realizar a sua função como agente de transformação e promotor da saúde mental nas organizações, a probabilidade do desenvolvimento da SB nos colaboradores é baixa. Mesmo que fatores individuais estejam relacionados ao surgimento dessa síndrome, o psicólogo organizacional, através de um olhar humanizado, poderá identificar sinais de estresse e, através disso oferecer aos colaboradores acolhimento, orientação e se necessário, alguma intervenção aplicável a sua função.

A presente pesquisa traz algumas informações sobre a relação entre colaborador, organização, síndrome de Burnout e o psicólogo organizacional, porém,

mais estudos se fazem necessários para compreender o fenômeno da SB nas organizações a fim de aumentar os recursos preventivos e potencializar a saúde mental nas organizações.

REFERÊNCIA

ANDRADE, M. M. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 12 mai. 2024.

CARLOTTO, Mary Sandra; GOBBI, Maria Dolores. **Síndrome de Burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho**. Aletheia, v. 10, p. 103-114, 1999. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Mary-Carlotto/publication/285329138_Burnout_Syndrome_an_individual_problem_or_a_job-related_problem/links/63beabfb56d41566df59a4c0/Burnout-Syndrome-an-individual-problem-or-a-job-related-problem.pdf. Acesso em: 12 mai. 2024.

DE SOUZA, Daniel Cerdeira; HONORATO, Eduardo Jorge Sant'Ana. **Burnout: causas e possibilidades de intervenções**. Revista Uniabeu, v. 12, n. 30, 2019. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Burnout%3A+causas+e+possibilidades+de+interven%C3%A7%C3%B5es.&btnG=&lr=lang_pt. Acesso em: 12 mai. 2024.

GIL, A. C. (2002). **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Editora: Atlas. São Paulo, 2002.

GUEDES, Ana Luísa Pitorro. **Ansiedade, stress e burnout: definição conceptual e operacional, inter-relações e impacto na saúde**. 2020. Tese de Doutorado. Universidade da Beira Interior (Portugal). Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/acd27ed147456c42b88a60dca15e6187/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 11 mai. 24

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. **Satisfação no trabalho-uma breve revisão**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 30, p. 69-79, 2005.

DA ROSA, Amanda Martinello; PISONI, Kelly Zanon De Bortoli. **Evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho**. IMPACTO CIENTÍFICO E SOCIAL NA PESQUISA, 2016. Disponível em: <https://soac.atitus.edu.br/index.php/mic/ixmic/paper/viewFile/60/33>. Acesso em: 25 nov. 2024.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Burn-out um fenômeno ocupacional: Classificação Internacional de Doenças**. OMS, 2019. Disponível em:

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 13 out. 2024.

PALMEIRIN, Juliana. **Síndrome de Burnout: Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho.** Disponível em: <https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos#:~:text=Em%20um%20cen%C3%A1rio%20no%20qual,est%C3%A1%20relacionada%20ao%20esgotamento%20profissional>. Acesso em: 25 nov. 2024.

PÉREZ-RAMOS, Juan. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas.** Psicologia USP, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 127-140, dez. 1990. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771990000200004>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ROAZZI, A.; CARVALHO, A.D.; GUIMARÃES, P. V. (2000). **Análise da estrutura de similaridade de Burnout: Validação da escala Maslach Burnout Inventory em professores.** 10.13140/RG.2.1.4856.4884. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/297738020_Analise_da_estrutura_de_similaridade_de_Burnout_Validacao_da_escala_Maslach_Burnout_Inventory_em_profesores. Acesso em: 11 mai. 2024.

SILVA, Marisa Matias Carvalho da. **Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis.** 228 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal, 2007.

WELL, Pierre. **Evolução da psicologia industrial e organizacional no Brasil.** Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 7-13, set. 2005. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpa/article/view/16877>>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho.** Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, v. 2, p. 466-491, 2004.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2.** ARTMED Editora, 2014.