



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

KATRINY ARAUJO DE AQUINO  
LEVY HENRY SOARES LIRA

**SÍNDROME DE BURNOUT: MÉTODO DE PREVENÇÃO DO PSICÓLOGO  
ORGANIZACIONAL**

PARAUAPEBAS  
2024



KATRINY ARAUJO DE AQUINO  
LEVY HENRY SOARES LIRA

## **SÍNDROME DE BURNOUT: MÉTODO DE PREVENÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Psicologia para a obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Esp. Bruno Marques Ibanes.

PARAUAPEBAS

2024

**AQUINO, Katriny Araujo de; LIRA, Levy Henry Soares**

Síndrome de Burnout: Método de Prevenção do psicólogo organizacional; Bruno Marques Ibanes, 2024.

40 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA, Parauapebas – PA, 2024.

Palavras-Chave: Stress; Trabalho; Síndrome de Burnout.

**Nota:** A versão original deste trabalho de conclusão de curso encontra-se disponível no Serviço de Biblioteca e Documentação da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA em Parauapebas – PA.

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial deste trabalho de conclusão, por processos fotocopiadores e outros meios eletrônicos.

KATRINY ARAUJO DE AQUINO  
LEVY HENRY SOARES LIRA

**SÍNDROME DE BURNOUT: MÉTODO DE PREVENÇÃO DO PSICÓLOGO  
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Psicologia para a obtenção do Título de Psicólogo.

Aprovado em: 14/06/2024.

**Banca Examinadora**



Prof.ª Esp. Thaynnara Barros dos Santos  
Faculdade Para o Desenvolvimento Sustentável da Amazonia (FADESA)



Prof. Dr. Clésio Evangelista Mota  
Faculdade Para o Desenvolvimento Sustentável da Amazonia (FADESA)



Prof. Esp. Bruno Mafques Ibanes  
Faculdade Para o Desenvolvimento Sustentável da Amazonia (FADESA)  
(Orientador)



*Daniela S. Américo*  
Coordenadora do Curso de Psicologia  
FADESA

Data de depósito do trabalho de conclusão: 14/06/2024

Dedico este trabalho a minha família que me apoiou na medida do possível, mas principalmente ao meu filho Noah Vieira Araújo que foi meu maior companheiro e melhor presente que veio durante essa jornada acadêmica, foi também o maior responsável por me manter focada neste objetivo de vida que é essa graduação, foi por ele e por mim mesma que consegui concluir tal jornada repleta de desafios.

Dedico este trabalho a todos da minha família que me prestaram apoio, aos meus pais que sempre se empenharam para me instruir em cada etapa do curso e em especial minha esposa Natália Aguiar Canuto Lira e Manuela Canuto Lira que foram incentivo em minha jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

Direcionamos nossos agradecimentos primeiramente a Deus, que foi nosso alicerce durante toda a jornada acadêmica principalmente nos momentos mais desafiadores em que problemas pessoais afetaram diretamente tal jornada.

Aos nossos amigos e familiares pelo apoio e incentivo para não desistir da caminhada, que nos concederam palavras de apoio e motivação quando necessitávamos das mesmas, e tal apoio se fizeram crucial para permanecermos firmes em nossos objetivos e sonhos.

Aos nossos professores, coordenadores e orientadores que prestaram correções, orientações e ensinamentos que nos direcionaram ao melhor desempenho possível durante nossa jornada acadêmica.

"O que é necessário para mudar uma pessoa é mudar sua consciência de si mesma." – Abraham Maslow



## RESUMO

A Síndrome de Burnout tem consequências graves para a vida pessoal e profissional. Especialistas identificam impactos como problemas psicológicos, físicos e comportamentais, além de isolamento, divórcio e prejuízos organizacionais, como absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade e acidentes de trabalho. Os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento laboral no Brasil. Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença em 2017, tornando-se a décima maior causa de afastamento naquele ano. O objetivo deste trabalho é explorar o papel do psicólogo organizacional na prevenção da Síndrome de Burnout, considerando os aspectos psicológicos envolvidos no estresse crônico no ambiente de trabalho. Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica abrangente, com base na teoria do estresse como fenômeno psicossocial, usando bases de dados como Google Acadêmico, Scielo e PubMed, analisando artigos publicados entre 2013 e 2024. Os resultados destacam a proposta do PL 4.358/2023, que cria um certificado para empresas que promovam a saúde mental e bem-estar de seus colaboradores. Isso destaca a necessidade de programas de intervenção precoce e políticas organizacionais focadas na saúde mental. O trabalho destaca a importância de entender o surgimento do estresse e suas consequências, bem como o papel do psicólogo organizacional em criar ambientes de trabalho mais saudáveis. O psicólogo pode usar diversas ferramentas para ajudar a criar um ambiente de trabalho mais saudável, resultando em benefícios tanto para as organizações quanto para a vida pessoal dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Stress; Trabalho; Síndrome de Burnout.

## ABSTRACT

Burnout Syndrome has serious consequences for personal and professional life. Experts identify impacts such as psychological, physical and behavioral problems, as well as isolation, divorce and organizational losses, such as absenteeism, turnover, low productivity and work accidents. Mental disorders are among the main causes of sick leave in Brazil. According to the National Association of Occupational Medicine (ANAMT), depressive episodes generated 43.3 thousand sick pays in 2017, becoming the tenth leading cause of sick leave that year. The objective of this paper is to explore the role of the organizational psychologist in the prevention of Burnout Syndrome, considering the psychological aspects involved in chronic stress in the workplace. To this end, a comprehensive literature review was conducted, based on the theory of stress as a psychosocial phenomenon, using databases such as Google Scholar, Scielo and PubMed, analyzing articles published between 2013 and 2024. The results highlight the proposal of PL 4,358/2023, which creates a certificate for companies that promote the mental health and well-being of their employees. This highlights the need for early intervention programs and organizational policies focused on mental health. The work highlights the importance of understanding the emergence of stress and its consequences, as well as the role of the organizational psychologist in creating healthier work environments. The psychologist can use a variety of tools to help create a healthier work environment, resulting in benefits for both organizations and workers' personal lives.

**Keywords:** Stress; Hans Selye; Burnout Syndrome.

## LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ABNT</b>	- Associação Brasileira de Normas Técnicas
<b>IBGE</b>	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>SciELO</b>	- <i>Scientific Electronic Library Online</i>
<b>TCC</b>	- Trabalho de Conclusão de Curso
<b>DCC</b>	- Doença Cardíaca Coronária
<b>POT</b>	- Psicologia Organizacional e do trabalho
<b>OMS</b>	- Organização Mundial de Saúde
<b>ANAMT</b>	- Associação Nacional de medicina do Trabalho
<b>AVC</b>	- Acidente Vascular Cerebral
<b>PDT</b>	- Psicodinâmica do Trabalho
<b>RENAST</b>	- Rede Nacional de Atenção Integral á Saúde do Trabalhador
<b>PL</b>	- Projeto de Lei

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>2 TEORIA DO ESTRESSE</b> .....	<b>15</b>
2.1 Síndrome de Burnout: Uma Doença Ocupacional .....	16
2.2 Atuação do Psicólogo Organizacional .....	20
2.3 A Psicodinâmica do Trabalho .....	22
2.4 Saúde de Trabalhador .....	25
2.5 O PL 4.358/2023 .....	27
2.6 Impactos Laborais do Burnout: Uma Análise Dos Aspectos Relacionados ao Adoecimento .....	31
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>32</b>
3.1. Natureza de Pesquisa .....	32
3.2 Critério de Inclusão .....	32
3.3 Critério de Exclusão .....	32
3.4 Aspectos Éticos .....	32
3.5 Instrumento de Coleta de Dados .....	33
3.6 Procedimento Para Coleta de Dados .....	33
3.7 Procedimentos Para Análise de Dados .....	33
<b>4. DISCUSSÃO</b> .....	<b>35</b>
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>39</b>

## 1. INTRODUÇÃO

De acordo com o Psicólogo Antônio Virgílio, a Psicologia organizacional se trata da área de estudo da Psicologia voltado ao grupo que permeia os trabalhadores com estresse crônico decorrente de carga de trabalho exaustiva, abrangendo desde o surgimento da teoria do estresse, desenvolvimento da síndrome de Burnout no indivíduo, formas de atuação do Psicólogo nas organizações, e promoção de saúde no meio laboral. Aplicada através do profissional capacitado em Psicólogo organizacional, a POT (Psicologia Organizacional e do Trabalho) visa entender o papel do trabalho na vida das pessoas, já que o trabalho ocupa a vida inteira de algumas pessoas, tendo em vista a gama de estresse causadas ao indivíduo pelo excesso e continua carga de trabalho (Virgílio, 2007).

Porém com uma sociedade cada vez mais sobrecarregada e desatenta com seu bem-estar e saúde física e emocional, que de acordo com dados apontados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) o indivíduo em sua busca incessante de suprir suas necessidades de vida, acabam desenvolvendo algum transtorno mental, situações assim tem se manifestado com muita frequência, que após a pandemia por exemplo, o número chegou a 1 bilhão de casos de pessoas com algum transtorno mental (OMS, 2022).

De acordo com dados apontados pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com síndrome de Burnout, mesmo com todos os impactos negativos na saúde dos trabalhadores, ainda não foram verificadas questões legais relacionada a síndrome nas organizações, o que se faz urgente pesquisas sobre o tema abordado (JORNAL DA USP, 2023).

Pouco se sabe a respeito da Síndrome de Burnout e sua gravidade, pesquisas apontam que por decorrência de trabalho exaustivo, mais de 750 mil pessoas morrem por ano em decorrências de AVC e parada cardíaca isquêmica devido a carga horaria exaustiva (G1, 2023). A falta de informação e de conhecimento da síndrome faz com que as pessoas nem se quer saibam pelo que estão passando, muito menos procuram por ajuda.

Pelo fato de não haver fiscalização e punição para as organizações, elas deixam de oferecer um ambiente de trabalho saudável, pois é notório que a

síndrome tem seu desenvolvimento causado, contudo devido carga horária de trabalho exaustiva assim como ambiente de trabalho inadequado.

O trabalho forma a identidade do indivíduo, e é necessário avaliar o ambiente ao qual o indivíduo realiza suas atividades e se este pode gerar uma sobrecarga na estrutura física, psíquica e emocional do trabalhador. Observando o cenário atual, em que a Síndrome de Burnout é considerada uma doença ocupacional que vem aumentando nos últimos anos, especialmente após o período de pandemia, há uma preocupação quanto à saúde mental dos trabalhadores, a fim de que o ambiente de trabalho possa proporcionar desenvolvimento para ambas as partes – funcionário e empresa.

Passa então a ser um cuidado a vitalidade o acompanhamento e elevação do Psicólogo Organizacional, tendo em vista que ele se trata da linha de frente na identificação e tratamento do transtorno psicológico no trabalhador, visto que com a colaboração do indivíduo, casos de doenças ocupacionais podem ser prevenidos, preservando a saúde mental. Para tanto, elabora-se por meio deste documento uma revisão bibliográfica, sustentada por meio de materiais científicos e acadêmicos que visam apresentar a forma de atuação do Psicólogo organizacional para prevenção da Síndrome de Burnout, destacando a importância de seu trabalho e evidenciando o qual vital se faz o mesmo para garantir a integridade da saúde mental dos trabalhadores.

## 2. TEORIA DO ESTRESSE

A “teoria do *stress*” foi um fenômeno psicossocial que veio ganhar conhecimento a partir da década de 1930 no Canadá, devido aos resultados obtidos através dos trabalhos de Hans Selye, médico endocrinologista, que foi o primeiro a pesquisar seriamente sobre o assunto nessa década, que ganhou mais visibilidade após a segunda guerra mundial por parte dos psicólogos e psiquiatras que passaram a desenvolver trabalhos voltados aos impactos causados pela guerra aos indivíduos.

O doutor observou que os organismos diferentes apresentam um mesmo padrão de respostas fisiológicas para estímulos sensoriais ou psicológicos, o que acarreta em efeitos nocivos em quase todos os órgãos, tecidos e processos metabólicos, ele obteve esses resultados quando observou que os ratos de laboratório utilizados por ele começaram a desenvolver alterações em seus organismos devido ao estresse causado ao manuseá-los sem cuidado, através de barulhos, deixando-os cair no laboratório etc., A partir disso, tal teoria ganhou reconhecimento pela medicina e biologia, e em seguida pela psicologia.

O termo estresse popularizou-se de tal forma que tendemos a utilizá-lo para explicar qualquer período de mudanças. Costumeiramente, as pessoas atribuem ao estresse a causa dos seus dilemas do dia a dia, ainda mais no ambiente de trabalho, local em que amiúde há pressão e cobranças de resultados. A palavra estresse na maioria das vezes evoca situações traumáticas, no entanto, nem todas as pessoas reagem da mesma maneira, a reação dependerá da avaliação do indivíduo a situação estressante.

A exemplo disso, podemos pensar nas pessoas que consideram falar em público uma experiência altamente estressante, chegando a chorar, desmaiar e a ter insônia, mas para quem fala com frequência, seria apenas uma situação rotineira sem desgaste emocional.

Embora na maioria das vezes seja analisado em um contexto negativo, conforme sinaliza Limongi-França e Rodrigues (2013), o estresse nem sempre é ruim, visto que, pode viabilizar um ganho real, uma possibilidade de enfrentar os obstáculos do cotidiano. No entanto, o excesso de estresse pode ter consequências danosas a saúde do indivíduo. O estresse em si, não é categorizado nos sistemas

de classificação de saúde como doença, no entanto, é uma síndrome que caso não seja tratada poderá evoluir para outras doenças.

O acúmulo de estresse pode causar depressão, ansiedade, irritação, medo, frustração, Síndrome de Burnout, esgotamento físico, desequilíbrio orgânico, como as alterações cardiovasculares, cutâneas, pulmonares etc., baixa na imunidade do organismo, câncer, abuso de substâncias e às vezes pode levar o indivíduo a óbito (Bergamini; Tassinari, 2008).

De acordo com Robbins (2010) existem três fatores de estresse potencial, sendo eles: ambiental, organizacional e individual. Os fatores ambientais são correlacionados a mudanças tecnológicas e o contexto socioeconômico e político do país, os fatores organizacionais a acúmulos de papéis, tarefas e conflitos interpessoais e os fatores individuais a baixa autoestima, sentimentos de desvalia, personalidade, competência etc.

O autocontrole emocional e a mudança no estilo de vida são algumas formas de enfrentamento do estresse. De acordo com Fiorelli (2011), para a promoção de saúde mental é preciso neutralizar os fatores que favorecem a enfermidade mental.

De acordo com Silva e Silva (2018), a síndrome de Burnout pode ter sérias consequências tanto para o indivíduo quanto para a organização. No nível individual, os sintomas de Burnout podem incluir fadiga crônica, irritabilidade, falta de concentração, distúrbios do sono e até mesmo problemas de saúde física, como hipertensão e doenças cardiovasculares (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Além disso, os indivíduos afetados podem experimentar sentimentos de incompetência e desvalorização, o que pode levar a uma diminuição da satisfação no trabalho e ao aumento do absenteísmo (Gil-Monte, 2005).

Segundo esse autor, o indivíduo mentalmente saudável reconhece que não é perfeito, que não conseguirá agradar a todos sempre, vivência diferentes emoções, enfrenta os desafios do seu dia a dia e é capaz de buscar ajuda para enfrentar traumas e mudanças importantes em sua vida, ou seja, não se considera um ser perfeito e onipotente.

## 2.1 Síndrome de Burnout: uma doença ocupacional



Segundo Carvalho e Mameri (2023) historicamente, Graham Greene foi o primeiro autor a usar o termo burnout em seu romance *A Burnt-Out Case*, ao relatar a história de um arquiteto que não encontrou sentido em sua profissão nem prazer na vida. Mais tarde, o termo foi retomado e introduzido na esfera psicológica pelo psicoterapeuta Herbert Freudenberger, que conceitualizou o fenômeno por meio de uma narrativa descritiva de sua própria vivência sobre o burnout.

Com a intenção de transformar essa expressão em um conceito com definição Freudenberger (1926-1999), psicanalista judeu de origem alemã radicado nos Estados Unidos da América (EUA), evoluiu com estudos sobre a perda do comprometimento e motivação, tendo como outros sintomas psíquicos e físicos perda de energia quando manifestada por voluntários em tratamento de uma instituição de drogaditos.

Desse modo obteve o resultado do estresse excessivo, último passo na progressão dos propósitos fracassados de manejar e diminuir uma variedade de situações negativas do trabalho. Observa-se, que atualmente vem despertando interesse dos pesquisadores, especialmente no campo da saúde ocupacional.

Partiu da resolução da Organização Mundial da Saúde (OMS) de incluir em 2022 a síndrome de burnout na Classificação Internacional de Doenças – 9 (CID-11) como um fenômeno ocupacional e com o impacto da pandemia nas condições e formas de trabalho, assim como na saúde mental da população, surge uma necessidade inequívoca de publicações que orientem profissionais de saúde, de recursos humanos e quem mais possa lidar com funcionários e profissionais.

De acordo com Silva e Silva (2018), a síndrome de Burnout pode ter sérias consequências tanto para o indivíduo quanto para a organização. No nível individual, os sintomas de Burnout podem incluir fadiga crônica, irritabilidade, falta de concentração, distúrbios do sono e até mesmo problemas de saúde física, como hipertensão e doenças cardiovasculares (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Além disso, os indivíduos afetados podem experimentar sentimentos de incompetência e desvalorização, o que pode levar a uma diminuição da satisfação no trabalho e ao aumento do absenteísmo (Gil-Monte, 2005).

Estima-se que a síndrome que se caracteriza por estresse crônico e esgotamento emocional, com perda do bem-estar e da qualidade de vida, cresça em ritmo parecido com o do transtorno depressivo (que até 2030 será um dos diagnósticos mais prevalentes em nosso país).

No contexto organizacional, a presença de Burnout entre os funcionários pode resultar em uma diminuição da produtividade, aumento do turnover e custos relacionados à saúde ocupacional (Maslach et al., 2001). Além disso, a qualidade dos serviços prestados pela organização pode ser comprometida devido à falta de engajamento e motivação dos funcionários afetados pela síndrome (Silva & Silva, 2018).

Conforme afirma Jacques (1996), o trabalho forma a identidade do indivíduo e esta pode ser entendida como um conjunto de características que distinguem uma pessoa das outras, desse modo se o ambiente no qual o indivíduo desenvolve uma atividade oferece um trabalho despersonalizado como por exemplo, um trabalho que ignoram os limites e o bem-estar pessoal, este pode ocasionar uma sobrecarga na estrutura física, psíquica e emocional do trabalhador.

Maslach e Leiter (1999) destacam que nos últimos anos o nível de desgaste físico e emocional dos trabalhadores terá atingido elevadas proporções. Por outro lado, muitas instituições preferem ignorar o sofrimento de seus funcionários, pois temem que, reconhecendo o problema serão obrigados a investir em programas onerosos de melhoria da qualidade de vida.

Para Benevides Pereira (2001) a síndrome de Burnout traz consequências nocivas tanto por parte das relações interpessoais quanto no campo profissional, ocasionando danos pessoais como: psicológicos, físicos, comportamentais, emocionais, sociais, isolamento, divórcio além de prejuízos organizacionais como exemplo, absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade, acidentes de trabalho.

Segundo Méndez (2023, p.57) a síndrome de Burnout engloba vários fatores de estresse como emocional, mental e física, que são devidos a estresse crônico e prolongado no âmbito laboral, e pode afetar qualquer pessoa que esteja dentro do fator de altos níveis de estresse relacionado ao trabalho, mas as principais profissões afetadas são a saúde, educação e serviços sociais.

E como qualquer outro fenômeno subjetivo, manifesta-se de maneira diferente, mas existem três comportamentos mais comuns, que são: exaustão emocional, despersonalização e baixo autorrealização. Exaustão emocional consiste basicamente em a pessoa ter a sensação de esgotamento de seu emocional e de sua energia, afeta tanto a área profissional quanto pessoal, e com a sensação de sobrecarga de afazeres, que por consequência afeta sua capacidade de concentração e motivação. A despersonalização é a atitude negativa referente as

demais pessoas, sejam elas colegas de trabalho ou clientes, consiste em falta de empatia e de interesse pelo próximo no âmbito laboral. A baixa autorrealização é quando o indivíduo não enxerga motivação para trabalhar, e que não estão alcançando seus objetivos em seu trabalho. Para o autor Méndez (2023, p. 58)

É importante notar que a síndrome de burnout não é o mesmo que o estresse comum relacionado ao trabalho. O estresse no trabalho é uma resposta natural e temporária do corpo a situações estressantes no trabalho, enquanto o burnout é um estado crônico de exaustão emocional, despersonalização e baixa autorrealização.

Portanto, é fundamental que as organizações adotem medidas preventivas para evitar a ocorrência de Burnout entre seus funcionários. Isso pode incluir a implementação de políticas de gerenciamento de estresse, programas de apoio psicológico, e a promoção de um ambiente de trabalho que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Gil-Monte, 2005).

A Síndrome de Burnout constitui-se em uma experiência subjetiva, relacionada ao trabalho, a qual prejudica a atuação do profissional e traz consequências para a organização, não podendo ser confundida com o estresse ocupacional ou profissional, apesar do mesmo possuir agente desencadeante comum (Ezaias; Haddad; Vannuchi, 2012).

A síndrome é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. Para o diagnóstico, existem quatro concepções teóricas baseadas na possível etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional, sócio-histórica.

A mais utilizada nos estudos atuais é a concepção sociopsicológica. Nela, as características individuais associadas às do ambiente e às do trabalho propiciariam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome: exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo (despersonalização – DE), baixa realização profissional (RP) (Cherniss, 1980b; World Health Organization, 1998).

A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaleias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono (Cherniss, 1980a; World Health Organization, 1998).

No entanto, apesar do reconhecimento crescente da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, ainda há desafios significativos na implementação de políticas e práticas eficazes de prevenção e intervenção. Questões como a cultura organizacional, a liderança e a equidade no local de trabalho continuam a influenciar a ocorrência e a gestão do Burnout (Hämmig, 2017).

No nível individual, intervenções baseadas em habilidades de enfrentamento do estresse, como treinamento em gerenciamento de tempo e técnicas de relaxamento, têm sido eficazes na redução do estresse e no aumento do bem-estar dos profissionais (Rocha et al., 2018). Além disso, programas de promoção da saúde mental, que visam aumentar a conscientização sobre a importância do autocuidado e da busca de apoio quando necessário, podem ser úteis na prevenção da Síndrome de Burnout (Silva; Silva, 2018).

Em suma, o reconhecimento da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional destaca a necessidade urgente de intervenções multifacetadas que abordem os fatores individuais e organizacionais associados ao seu desenvolvimento e manutenção. Investir na promoção da saúde mental no local de trabalho não só beneficia os trabalhadores, mas também contribui para o sucesso e a sustentabilidade das organizações.

## 2.2 Atuação do Psicólogo Organizacional

Portolann, S. *et al.* (2017) relata que a atuação do Psicólogo organizacional se iniciou em meados do século XIX, e visava apenas o interesse da organização que era a produção e o lucro, isso até evoluir para a sua visão atual, antes denominava-se Psicologia Industrial e por ter interesses alinhados aos da indústria, ganhou espaço rapidamente, tais interesses eram voltados a aplicação de seus conhecimentos ao comportamento humano para a solução dos problemas nos contextos industriais a produção, ou seja, a Psicologia Industrial mantinha seu interesse apenas no desempenho de tarefas, dominando em recursos como seleção e treinamento de funcionários.

Com o avanço e progressos industriais, surgiram os pensamentos capitalistas que trouxeram consigo as ideias de que os trabalhos eram indispensáveis a vida dos indivíduos de qualquer modo, nascendo assim a ideia de

que se faz necessário trabalhar muito para obter um acúmulo de capital e de ser superior em categorias sociais e econômicas, já o trabalhador na maioria das organizações é visto como um simples objeto de trabalho, como um meio de produção e não como um ser humano com suas necessidades e subjetividades.

O psicólogo organizacional desempenha um papel fundamental na prevenção, identificação e manejo da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. Sua atuação é pautada na compreensão dos fatores psicossociais que contribuem para o surgimento e a manutenção do Burnout, bem como no desenvolvimento de estratégias de intervenção eficazes (Siqueira, 2015).

Uma das principais áreas de atuação do psicólogo organizacional é a avaliação do ambiente de trabalho para identificar fatores de risco associados à Síndrome de Burnout. Isso pode incluir a realização de pesquisas de clima organizacional, entrevistas com os funcionários e análise de políticas e práticas organizacionais (Carlotto; Palazzo, 2006).

O psicólogo organizacional pode desenvolver e implementar programas de prevenção do Burnout. Esses programas podem incluir treinamentos em habilidades de enfrentamento do estresse, workshops sobre promoção da saúde mental, e intervenções para melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Siqueira, 2015).

Além disso, o psicólogo organizacional desempenha um papel importante na identificação precoce e no manejo do Burnout entre os funcionários. Isso pode envolver a realização de sessões de aconselhamento individual, grupos de apoio e encaminhamento para tratamento especializado quando necessário (Carlotto & Palazzo, 2006).

É importante ressaltar que o psicólogo organizacional também pode trabalhar em colaboração com outros profissionais de saúde, como médicos do trabalho e assistentes sociais, para fornecer uma abordagem multidisciplinar no manejo da Síndrome de Burnout (Siqueira, 2015).

A partir então das relações humanas surgiu a face organizacional da POT nas empresas, nessa face, o trabalhador já é visto como indivíduo e começou a ganhar espaço, ao contrário do período industrial que eram visados restritamente como máquinas, passaram a perceber que priorizar o entendimento do comportamento singular, resultava em um ambiente de trabalho agradável e maior eficácia na execução de tarefas, obtendo assim melhores resultados.

Portanto, a partir da leitura de Siqueira (2015), concluímos, o Psicólogo atuará juntamente com a gestão da empresa na criação de estratégias fundamentais para a reorganização de fatores que possam estar comprometendo os objetivos da empresa, desse modo o olhar da Psicologia organizacional e do trabalho focado na relação existente entre o sujeito e o trabalho faz com que se torne possível a intervenção em sua subjetividade.

### 2.3 A Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho (PDT) é uma abordagem científica, surgiu na França na década de 1980, desenvolvida por Christophe Dejours, médico francês, com formação em Psicanálise e Psicossomática, Dejours tem pesquisado a vida psíquica no trabalho a mais de 30 anos, dando ênfase ao sofrimento psíquico, e em elaboração de estratégias utilizadas para enfrentar a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer.

A teoria de Dejours, desenvolvida por Christophe Dejours, é uma abordagem que visa compreender os processos psicológicos envolvidos no trabalho e suas implicações para a saúde mental dos trabalhadores. Dejours propõe que o trabalho é uma atividade que envolve não apenas a execução de tarefas, mas também a mobilização de recursos psíquicos dos trabalhadores para lidar com as demandas do ambiente laboral (Dejours, 2015).

O trabalho pode ser fonte de prazer e realização, mas também pode ser fonte de sofrimento psíquico, especialmente quando os trabalhadores se deparam com situações que ameaçam sua integridade física, psicológica ou moral (Dejours, 2004). Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho enfatiza a importância das relações entre o sujeito e seu trabalho, destacando o papel das condições de trabalho na saúde mental dos trabalhadores (Dejours, 2015).

De acordo com Dejours, o sofrimento psíquico no trabalho pode ser causado por diversos fatores, incluindo a falta de reconhecimento do trabalho realizado, a falta de autonomia e controle sobre as tarefas, a competição excessiva entre os colegas, e a exposição a situações de violência e assédio moral (Dejours, 2004).

A Psicoterapia Psicodinâmica do Trabalho baseia-se em certas hipóteses, que consiste em acreditar que tudo que as pessoas dizem e fazem tem significados, ou seja, existem padrões para comportamento que vai de acordo com a vida do indivíduo. Para a autora:

De sua noção de trabalhar, fazem parte duas concepções de trabalho: a que é relacionada a poiesis, em que a ação do indivíduo sobre o mundo visa à sua transformação, e a ligada à de Arbeit, na qual adquire centralidade a dimensão de elaboração, de exigência de trabalho por parte da subjetividade e do psiquismo (PIZZINGA et al., 2022, p. 2)

Assim como diversas clínicas do trabalho, a Psicodinâmica tem seu enfoque na escuta do sofrimento e em sua elaboração, e com isso foi criado a atividade de “espaço de discussão do trabalho” com o intuito de possibilitar a estimulação subjetiva para a construção de regras coletivas de convivência, contando com a colaboração de cada funcionário, ou seja, dando instrumentos aos mesmos para serem protagonistas em seu ambiente de trabalho, tal atividade desenvolvia-se em um grupo misto de funcionários terceirizados e servidores concursados (Dejours, 1995).

A compreensão da psicodinâmica do trabalho na teoria de Dejours tem importantes implicações para a prevenção e intervenção no contexto organizacional. Para promover o bem-estar dos trabalhadores, é essencial que as organizações adotem medidas para reduzir os fatores de risco associados ao sofrimento psíquico no trabalho e promover condições laborais saudáveis e satisfatórias (Dejours, 2015).

Isso pode incluir a implementação de políticas que visam melhorar o reconhecimento do trabalho realizado, aumentar a autonomia e o controle dos trabalhadores sobre suas tarefas, promover um ambiente de trabalho colaborativo e solidário, e oferecer apoio psicossocial aos trabalhadores que estão enfrentando dificuldades no trabalho (Dejours, 2004).

Além disso, é importante que os gestores e profissionais de recursos humanos estejam atentos aos sinais de sofrimento psíquico no trabalho e ofereçam suporte adequado aos trabalhadores que estão enfrentando dificuldades. Isso pode incluir a realização de avaliações de risco psicossocial, o desenvolvimento de

programas de promoção da saúde mental e o acesso a serviços de apoio psicológico e psicoterapêutico (Dejours, 2015).

Pizzinga (2022, p. 2) relata: Em nossa proposta de criação de um espaço de discussão sobre o trabalho, buscamos unir trabalhadores independentemente de seu vínculo empregatício, considerando importante a junção de terceirizados com servidores concursados e, entre estes, profissionais de diferentes categorias e formações, isto é, técnicos administrativos em educação (servidores TAE) e docente.

A escuta proposta pela Psicodinâmica do Trabalho é realizada de forma coletiva e desenvolvida a partir de um processo de reflexão, realizado com o conjunto de trabalhadores diferentemente da ergonomia, essa abordagem não busca formular recomendações e modificações a serem implantadas nos postos de trabalho estudados, e sim favorecer processos de reflexão e de elaboração, que criem uma mobilização entre os trabalhadores, de forma que estes possam alavancar mudanças no trabalho ou em suas relações laborais (Dejours, 2015).

É somente a partir desse processo reflexivo sobre o próprio trabalho que o indivíduo se torna capaz de se reapropriar da realidade de seu trabalho, e é essa reapropriação que pode permitir aos trabalhadores a mobilização que vai impulsionar as mudanças necessárias para tornar esse trabalho mais saudável. Essa escuta se dá em grupos, entendidos como uma ampliação do espaço público de discussão, o que possibilita a transformação de compreensões individuais em reflexões coletivas (Dejours, 1995).

Dejours (1998) afirma que as relações de trabalho, dentro das organizações, frequentemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho. Um dos mais cruéis golpes, que o homem sofre com o trabalho é a frustração de suas expectativas iniciais sobre o mesmo, à medida que a propaganda do mundo do trabalho promete felicidade, e satisfação pessoal e material, para o trabalhador; porém, quando lá adentra, o que se tem é infelicidade e, na maioria das vezes, a insatisfação pessoal e profissional do trabalhador, desencadeando, então, o sofrimento humano nas organizações.

Os sofrimentos no trabalho variam de acordo com fatores históricos e laborais, podendo ser favoráveis ou não para o trabalhador. Dejours (1993) os divide em: a) sofrimento singular (dimensão diacrônica): herdado da história psíquica de cada indivíduo; b) sofrimento atual (dimensão sincrônica): surge no reencontro do



sujeito com o trabalho; c) sofrimento criativo: quando o sujeito produz soluções benéficas para sua vida e saúde; e d) sofrimento patogênico: resultando em soluções prejudiciais para a vida e saúde.

Diante das reflexões sobre a escuta proposta pela Psicodinâmica do Trabalho e os sofrimentos no ambiente laboral, entende-se que compreender profundamente as experiências individuais e coletivas é crucial para promover mudanças eficazes, e a abordagem coletiva dessa perspectiva pode mobilizar os trabalhadores para melhorar as condições de trabalho e promover o bem-estar (Dejours, 1993).

A análise dos diferentes tipos de sofrimento destaca a complexidade das relações entre o indivíduo, seu trabalho e a organização, enfatizando a importância de abordagens que considerem tanto os aspectos ergonômicos quanto os psicossociais. Investir em estratégias que promovam a escuta ativa e incentivem soluções saudáveis pode contribuir para ambientes de trabalho mais humanizados e produtivos (Dejours, 1993).

## 2.4 Saúde do Trabalhador

Com as constantes demandas nas organizações, equilibrar a vida pessoal e a demanda ocupacional tem sido um desafio contínuo ao trabalhador. A exemplo disso, no norte do país, um estudo realizado em 23 instituições públicas federais de Rondônia constatou que só em 2011, das 3.079 licenças concedidas, 296 foram ocasionadas por transtornos mentais e comportamentais, apontando uma alta prevalência de 9,6%. (Schlindwein; Moraes, 2014)

A competitividade acirrada impulsionada pela globalização tem acarretado várias consequências para as organizações, algumas empresas para se manterem no páreo no mercado, tem “enxugado” o seu quadro de trabalhadores, e como consequência, tem intensificado ainda mais a jornada de trabalho e aumentado as exigências sobre o empregado, na maioria das vezes ignorando a sua sanidade, ainda mais considerando que nem todos os indivíduos reagem racionalmente as pressões.

A produtividade e a flexibilidade têm sobrepujado aos aspectos humanos nas organizações, prejudicando a saúde do trabalhador. Cotidianamente, vivemos

cercados de estímulos e desafios de toda ordem, desse modo somos seres únicos, mas reagimos de maneiras diferentes as demandas, embora que sob alguns aspectos manifestamos características semelhantes, como, por exemplo, algumas pessoas ficam estressadas quando são cobradas, outras necessitam de pressão para produzir, outras são passivas em responder as adversidades.

O ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na saúde mental dos trabalhadores, influenciando diretamente no seu bem-estar psicológico e emocional (Maeno; Paparelli, 2013). A forma como as tarefas são distribuídas, as relações interpessoais no local de trabalho e o suporte organizacional são fatores-chave que podem impactar positiva ou negativamente a saúde mental dos funcionários.

Segundo Bergamini e Tassinari (2008), as pessoas adequam a dinâmica das organizações aos seus estilos de vida e personalidade. Neste contexto, muitos gestores reclamam por terem que lidar com os problemas humanos diariamente no trabalho, ainda mais com os funcionários que não admitem ter problemas de ajustamento pessoal. Mas, o que seria considerado problemas de ajustamento? Há critérios para a avaliação de um comportamento anormal?

Segundo Whitbourne e Halgin (2015), o comportamento anormal envolve prejuízos em diferentes esferas da vida, como o meio laboral, acadêmico e familiar, assim como, reflete disfunção nos processos psicológicos (os processos afetivos, pensamentos e sentimentos), biológicos (influências genéticas) e socioculturais, dificultando a adaptabilidade e o ajustamento do indivíduo no seu meio.

A implementação das ações de saúde do trabalhador no SUS é complexa devido a diversos fatores, incluindo a falta de integração entre os serviços de saúde, a escassez de recursos e a necessidade de capacitação dos profissionais (Dias & Hoefel, 2005).

Nesse contexto, a estratégia da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) surge como uma iniciativa importante para promover a articulação e a integração das ações de saúde do trabalhador em nível nacional (Dias & Hoefel, 2005).

O trabalho pode ser uma fonte de realização e satisfação pessoal quando as condições são favoráveis e promovem o bem-estar dos trabalhadores (Maeno & Paparelli, 2013). Um ambiente de trabalho que valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oferece oportunidades de desenvolvimento e reconhece as

contribuições dos funcionários pode contribuir para a promoção da saúde mental e o aumento da qualidade de vida no trabalho.

Infelizmente, a ignorância e os estigmas constituem graves obstáculos a saúde mental no ambiente de trabalho. Por vergonha e receio dos comentários dos colegas, muitos trabalhadores não buscam ajuda profissional para os seus dilemas pessoais, agravando ainda mais o quadro da enfermidade mental.

Os transtornos mentais influenciam na redução da produtividade e desempenho, na rotatividade, no absenteísmo do trabalhador, nos conflitos de ordem intra e interpessoais, no orçamento mensal do trabalhador, visto que gastará com medicamentos, médicos, além da vulnerabilidade para outros tipos de transtornos (FIORELLI, 2011). Dentre os fatores que influenciam na formação e no agravamento dos transtornos mentais no ambiente organizacional, destaca-se o estresse.

Maeno e Paparelli (2013) As demandas e pressões do trabalho moderno, como prazos apertados, alta carga de responsabilidade e falta de autonomia, podem contribuir significativamente para o estresse e o esgotamento mental dos trabalhadores. Esses fatores podem levar ao surgimento de transtornos mentais, como a ansiedade e a depressão, afetando não apenas o indivíduo, mas também a eficácia e o desempenho organizacional.

## 2.5 O PL 4.358/2023

O Plenário aprovou projeto de lei que cria o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (PL 4.358/2023). Da deputada Maria Arraes (Solidariedade-PE). O projeto segue agora para a sanção da Presidência da República. A proposição, aprovada na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), tem por objetivo instituir certificação a ser dada pelo governo federal a empresas que adotem critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus colaboradores, conforme as diretrizes previstas no texto.

O certificado será concedido por comissão nomeada pelo governo federal, que será responsável por analisar a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa com as referidas diretrizes, entre elas a implementação de programas de

promoção da saúde mental no ambiente de trabalho e o combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas.

Segundo a proposta, o certificado terá validade de dois anos, sendo necessária nova avaliação para a concessão de mais prazo. O descumprimento das disposições poderá resultar na revogação da certificação.

A senadora Jussara aponta, em seu relatório, que a proposição se insere no âmbito da agenda ESG (sigla em inglês para responsabilidade ambiental, social e governança das empresas), tema cada vez mais relevante nas decisões de consumo e de investimento.

Para a relatora, o certificado reverte em melhoria da imagem das empresas perante seus parceiros, consumidores e colaboradores, além de contribuir para os esforços do país na promoção da saúde mental e do bem-estar.

O congresso Nacional decreta:

“Art. 1º Esta lei institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e dispõe sobre a certificação de empresas reconhecidas como promotoras de saúde mental.

Art. 2º Fica instituído o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas que atenderem os critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus colaboradores estabelecidos nesta Lei.

Art. 3º As empresas interessadas em obter a certificação prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentais nas seguintes diretrizes:

I – Promoção da saúde mental:

a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;

b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus colaboradores;

c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos;

d) promoção da conscientização direcionada a saúde mental da mulher;

e) capacitação de liderança;

f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos colaboradores;

g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;  
h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

II - Bem-estar dos colaboradores:

- a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- c) incentivo a prática de atividades físicas e de lazer;
- d) incentivo à alimentação saudável;
- e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho;
- f) incentivo à comunicação integrativa;

III – transparência e prestação de contas:

a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus colaboradores nos meios de comunicação utilizados pela empresa;

b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações;

c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados a implementação das ações de saúde mental.

Art. 4º A concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental será realizada por comissão certificadora nomeada pelo Ministério da Saúde, que terá a atribuição de aferir a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa para a promoção da saúde mental de seus de seus colaboradores com as diretrizes estabelecidas no art. 3º desta Lei.

Art. 5º Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental terá validade de 2 (dois) anos, após os quais a empresa deverá passar por nova avaliação para sua renovação.

Art. 6º As empresas que obtiveram o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental ficam autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e em materiais promocionais, a fim de destacar seu compromisso com a saúde mental e com o bem-estar de seus colaboradores.

Art. 7º O compromisso das diretrizes estabelecidas nesta Lei poderá resultar na revogação do certificado.

Art. 8º Os procedimentos para a concessão, a revisão e a renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental serão fixadas em regulamento.

Art. 9º O governo federal poderá promover ações publicitarias de incentivo à adoção pelas empresas do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

Art. 10º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação”. (BRASIL, 2023, p1)

## 2.6 Impactos Laborais do Burnout: Uma Análise Dos Aspectos Relacionados ao Adoecimento.

O aumento gradual das enfermidades relacionadas ao trabalho pode ser atribuído, entre outros fatores, ao ritmo intenso de atividades e ao aumento das demandas impostas aos trabalhadores em suas tarefas laborais (Silva, 2013). Zanelli (2010) destaca que são diversos os elementos que propiciam a exposição do trabalhador a situações de fragilidade, incluindo carga excessiva de trabalho, metas pouco realizáveis, ambientes laborais inadequados, falta de reconhecimento profissional, pressão por resultados, conflitos interpessoais e receio de perder o emprego.

Sato (1995) aprofunda a análise sobre a dinâmica entre saúde/doença e a estrutura do trabalho. Essa categoria central na Saúde do Trabalhador foca nas questões de poder e controle que o trabalhador tem sobre suas próprias tarefas. Em um estudo sobre a dificuldade do trabalho dos motoristas de ônibus urbanos, a autora observa que, para determinar se os trabalhadores têm efetivo controle sobre suas tarefas, ou seja, para determinar se uma atividade específica não é desgastante mentalmente, requer uma análise detalhada.

Para alguns escritores franceses no campo da sociologia do trabalho, o aumento da popularidade do conceito de estresse é associado a um processo de individualização, já que foca na pessoa individualmente, e mais especificamente, à psicologização, pois requer a consideração do sofrimento interno, pessoal e moral das pessoas. De forma paradoxal, apesar de ter levado à psicologização do mal-estar no trabalho, a ideia de estresse não surgiu de teorias psicológicas, mas sim de teorias fisiológicas, como as de Hans Selye (Buscatto; Lorioi; Weller, 2008).

Prado (2016) descreve o estresse como uma reação biológica complexa do corpo frente às demandas do ambiente. Essa resposta pode se manifestar de maneira positiva, quando motiva e impulsiona o indivíduo a lidar com os estímulos

estressores, ou de forma negativa, que gera sentimentos de ansiedade, medo, tristeza e raiva diante de situações ameaçadoras.

A síndrome pode impactar uma variedade de profissionais, independentemente da idade. Certas áreas de trabalho têm maior probabilidade de desenvolver a síndrome, como os campos de assistência social, educação e saúde (Roncato, 2007).

Conforme Dias e Di Lascio (2003) observaram, certas pessoas reconhecem a presença do estresse em suas vidas, porém encaram isso como algo comum, e chegam até mesmo a interpretar seus sintomas como fragilidade, por não saberem como enfrentar a situação. Isso leva muitos a desenvolverem outras enfermidades, já que o estresse ainda é visto como um tema tabu em nossa sociedade.

As doenças cardiovasculares representam uma das principais causas de morte. Com níveis elevados de estresse, os colaboradores podem desenvolver várias condições mais graves, como acidente vascular cerebral e doenças arteriais. Recentemente, a DCC (Doença Cardíaca Coronária) tem sido a doença mais estudada relacionada a essa situação. A doença osteomuscular resulta em morbidade nos trabalhadores devido ao fluxo repetitivo e longas horas de trabalho, caracterizando-se por uma série de sintomas ligados às atividades laborais, como fadiga e limitações de movimento. A pressão e a sobrecarga de trabalho restringem a qualidade de vida (Jackson, 2011).

De acordo com o autor, o colaborador acometido pela síndrome de Burnout apresenta menos animo e motivação nas suas práticas laborais e sociais, derivando de um desgaste e indisposição sem espontaneidade, ocorrendo a queda na produção e nos resultados profissionais.

Segundo Araújo et al. (2017), os traços psicológicos positivos estão relacionados à capacidade de adaptação à vida. Por exemplo, uma pessoa idosa deve preservar sua resiliência e otimismo. Um estudo realizado em uma universidade constatou que idade e sexo estão significativamente ligados ao bem-estar hedônico.

Para o autor, o bem-estar é simplesmente sentir-se bem e estar em harmonia consigo mesmo, resultando em equilíbrio físico, mental e social, enquanto se respeita a singularidade de cada indivíduo. Há medidas preventivas que ajudam a evitar o sofrimento e sensações físicas desagradáveis.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Natureza de Pesquisa**

Para construção dessa pesquisa, foram utilizados dos métodos de pesquisa qualitativa do tipo descritiva explicativa que explana o tema proposto. A pesquisa explicativa tem por objetivo descrever um novo conhecimento, levando o pesquisador a interpretar afundo os fenômenos aos quais são investigados.

Enquanto a pesquisa descritiva atua nos assuntos teóricos como livros, textos, artigos e trabalhos acadêmicos que já abordam do assunto de interesse do pesquisador. Dessa forma tratando do estudo de um assunto já estudado e conhecido, contribuindo para um levantamento de dados e informações que proporcione novas percepções e conhecimentos do assunto.

#### **3.2 Critério de Inclusão**

Foram incluídos nesta pesquisa artigos científicos, revistas, livros, sites e documentos que abordam o tema Síndrome de Burnout: Métodos de prevenção do Psicólogo Organizacional. O material de pesquisa irá envolver artigos científicos de 2001 até o momento atual devido a pouquidade de produção sobre o assunto do tema

#### **3.3 Critério de Exclusão**

Estão excluídas dessa pesquisa qualquer conteúdo que fuja do tema abordado, ou pesquisas fora do tempo estimado para pesquisa de dados deste projeto.

#### **3.4 Aspectos Éticos**

A pesquisa foi realizada seguindo as normas do Conselho de Psicologia, respeitando todos os aspectos éticos da pesquisa não havendo discriminação de



nenhum método, técnica e materiais escolhidos para construção deste trabalho, com o comprometimento de citar os autores utilizados nos estudos respeitando as normas de Associação Brasileira de Normas técnica ABNT

### 3.5 Instrumento de Coleta de Dados

A pesquisa possui como base a revisão bibliográfica, de autores, artigos, textos, sites, livros e documentários que abordam o tema, por meio de leitura exploratória através de análise bibliográficos de todo material escolhido com finalidade de selecionar textos extraídos da fonte de pesquisa que condiz com o interesse do trabalho.

Os recursos que contribuíram com o levantamento e interpretação de dados através de uma análise bibliográfica foram: Artigos, livros, revistas, sites etc.

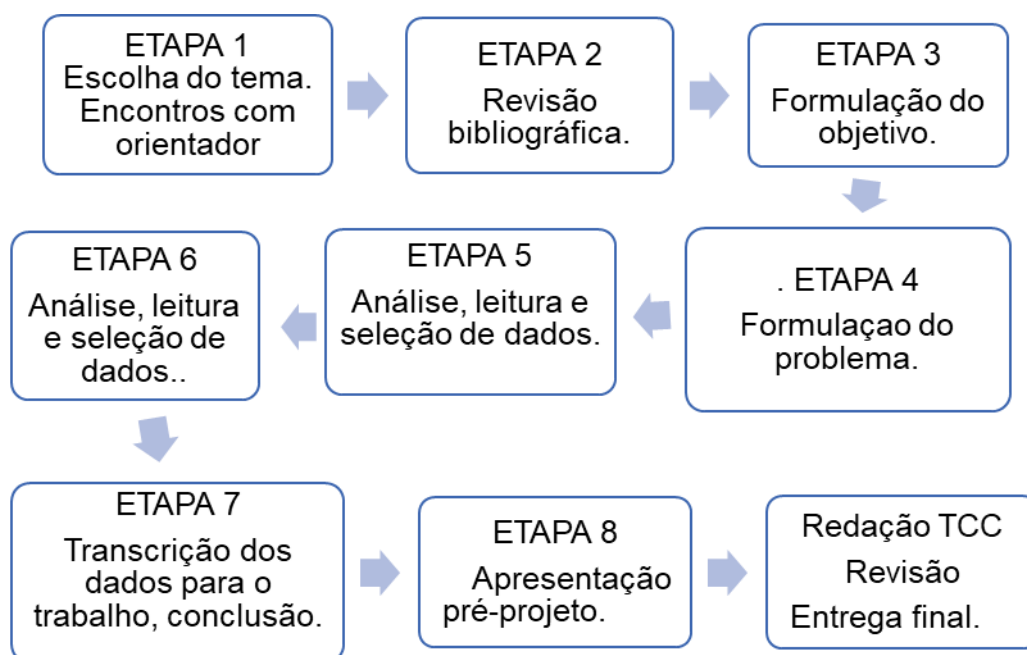
### 3.6 Procedimento para Coleta de Dados

O desenvolvimento deste trabalho teve como início o objetivo de coletar e analisar dados de pesquisas relacionados ao tema específico e suas características, para interpretá-los e descrevê-los de forma reflexiva ao leitor. A Investigação é uma das ferramentas essenciais na pesquisa e sobre ela, diz Minayo:

Toda investigação se inicia por um problema com uma questão, com uma dúvida ou com uma pergunta, articuladas a conhecimentos anteriores, mas que também podem demandar a criação de novos referenciais (Minayo, 2001, p.18).

### 3.7 Procedimentos para Análise de Dados

No percurso da construção desse projeto foram lidos artigos, textos e documentos para construção e interpretações dos objetivos específicos do tema e confirmação de dados.



#### 4. DISCUSSÃO

Compreender a inter-relação entre os conceitos discutidos pelos autores nos leva a refletir sobre as abordagens necessárias para lidar com os desafios atuais relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho. Ao considerar a teoria do estresse em 1930 de Hans Selye em conjunto com a Síndrome de Burnout e os fatores de estresse identificados por Robbins, fica claro que o estresse crônico e a exaustão emocional não são apenas questões individuais, mas também resultantes de condições organizacionais e sociais mais amplas.

Embora o estresse possa ter aspectos positivos, como motivar a superação de obstáculos, seu excesso pode levar a uma série de consequências negativas, incluindo a Síndrome de Burnout. Esta síndrome, caracterizada por estresse crônico e esgotamento emocional, é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como uma doença ocupacional desde 2022.

Os fatores de estresse, ambientais, organizacionais e individuais, identificados por Robbins, destacam a interação complexa entre o ambiente de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. Essa interação é ainda mais problemática quando as organizações não reconhecem o impacto da Síndrome de Burnout e não implementam medidas para mitigá-la.

A atuação do psicólogo organizacional, conforme descrito por Portolann, evoluiu para uma abordagem mais centrada no bem-estar dos funcionários, reconhecendo a importância de considerar o indivíduo como um todo, não apenas como um recurso de produção. Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Dejours, enfatiza a escuta do sofrimento no trabalho e busca promover mudanças que melhorem as condições laborais.

A saúde do trabalhador, conforme discutido, é frequentemente comprometida pelas demandas crescentes do trabalho moderno, que muitas vezes ignoram as necessidades individuais dos funcionários. A falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode levar a uma série de problemas de saúde mental e física, afetando tanto os trabalhadores quanto as organizações.

O projeto de lei que propõe a criação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental busca reconhecer e incentivar práticas que promovam o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho. Essa iniciativa se alinha com uma

tendência crescente de preocupação com a responsabilidade social das empresas e destaca a importância de priorizar a saúde mental dos trabalhadores

Silva (2013) ressalta que a sobrecarga de trabalho, metas inatingíveis, ambientes inadequados e falta de reconhecimento como elementos que contribuem para o estresse e a deterioração da saúde dos trabalhadores. Sato (1995) aprofunda a análise sobre a relação entre saúde/doença e a estrutura do trabalho, enfatizando a importância do controle e do poder do trabalhador sobre suas próprias tarefas na prevenção do desgaste mental.

Por outro lado, Prado (2016) conceitua o estresse como uma resposta complexa do corpo às demandas do ambiente, destacando a importância de lidar de maneira adequada com essas situações para evitar consequências negativas à saúde. Além disso, autores como Dias e Di Lascio (2003) alertam para a falta de reconhecimento do estresse como um problema sério e para a tendência de muitos indivíduos em ignorar seus sintomas, o que pode levar ao desenvolvimento de outras enfermidades.

Jackson (2011) evidencia as consequências físicas do estresse no ambiente de trabalho, como doenças cardiovasculares e osteomusculares, ressaltando a necessidade de medidas preventivas para preservar a qualidade de vida dos trabalhadores.

A síndrome de Burnout também é discutida, com o autor destacando a queda na motivação e na produtividade dos trabalhadores afetados. Por fim, Araújo *et al.* (2017) abordam a importância dos traços psicológicos positivos e do bem-estar na adaptação à vida e no enfrentamento do estresse, enfatizando a necessidade de medidas preventivas para promover o equilíbrio físico, mental e social dos trabalhadores.

## 5. CONCLUSÃO

Em resumo, a interconexão entre os conceitos de estresse, Síndrome de Burnout, atuação do psicólogo organizacional, saúde do trabalhador e iniciativas legislativas evidencia a complexidade dos desafios enfrentados pelas organizações modernas na promoção do bem-estar dos funcionários e na criação de ambientes de trabalho saudáveis.

Pode-se concluir que o Psicólogo Organizacional possui diversas possibilidades de atuação dentro das organizações, e seu papel no cenário de estresse organizacional e de síndrome de Burnout é de fundamental importância, visto que pode detectar o estresse e evitar o agravamento da situação que ocasionaria a síndrome, ou ainda intervir de forma ativa quando já há instalada a síndrome de Burnout nos funcionários, e assim pode realizar estratégias focalizando a organização como um todo, apenas o indivíduo, ou ainda, os dois.

Para pensar na importância do Psicólogo Organizacional, também se faz necessário refletir sobre o que é a organização e o que ela implica na vida das pessoas, principalmente dos seus colaboradores, que influenciam e são influenciados por ela, o que torna esta relação como uma via de mão dupla, quando um é afetado, o outro também sentirá as consequências.

Quando o ambiente organizacional é conflituoso, todo o processo e todos que estão envolvidos com a empresa, sentirão um efeito negativo na rotina, e quando há colaboradores com estresse organizacional ou ainda com síndrome de Burnout, a empresa também sofrerá impactos por isso, como nos afirma Silva (2019).

O cenário de estresse ocupacional e de síndrome de Burnout em uma empresa ocorre quando há um desequilíbrio entre o colaborador e a empresa, de modo geral, a empresa acaba requisitando mais do funcionário do que ele consegue oferecer, extrapolando os seus limites, ou quando a empresa não recompensa de forma justa o colaborador da forma como ele precisa, o que gera uma quebra de expectativa e frustração na forma como o indivíduo se relaciona com o seu trabalho (SILVA, 2019; MORENO, 2011).

A Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours na França na década de 1980, é uma abordagem científica que visa compreender os processos psicológicos envolvidos no trabalho e suas implicações para a saúde

mental dos trabalhadores. Dejours, com sua formação em Psicanálise e Psicossomática, dedicou mais de 30 anos de pesquisa à vida psíquica no ambiente laboral, enfatizando o sofrimento psíquico e a busca por estratégias para transformar o trabalho em fonte de prazer.

Segundo Dejours, o trabalho não se resume apenas à execução de tarefas, mas também envolve a mobilização de recursos psíquicos dos trabalhadores para lidar com as demandas do ambiente de trabalho. Assim, o trabalho pode proporcionar tanto prazer e realização quanto sofrimento psíquico, especialmente quando os trabalhadores enfrentam situações que ameaçam sua integridade física, psicológica ou moral.

A Psicodinâmica do Trabalho enfatiza a importância das relações entre o indivíduo e seu trabalho, destacando o papel das condições de trabalho na saúde mental dos trabalhadores. Dejours aponta que o sofrimento psíquico no trabalho pode ser desencadeado por diversos fatores, como a falta de reconhecimento do trabalho realizado, a falta de autonomia e controle sobre as tarefas, a competição excessiva entre os colegas e a exposição a situações de violência e assédio moral.

O estudo foi de grande relevância, vez que aclarou a importância da atuação do psicólogo organizacional, nos casos de incidências da síndrome de Burnout, bem apresentou metodologias de estudo e tratamentos, por equipe multidisciplinar, incluindo, a possibilidade de, sendo necessário, promover o uso de fármacos ou de métodos alternativos, que tem sido eficiente.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, C.V.*et al.* **Cultura Organizacional e adoecimento no trabalho.** uma revisão sobre as relações entre cultura, Burnout e estresse ocupacional. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, Bahia, p.01-11, maio.2017.

BRASIL. Lei Nº 4.358, de 18 de outubro de 2023. **Dispõe sobre o certificado de empresa promotora de saúde mental.** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023.

BENEVIDES, A.M.T.P. **A Saúde Mental dos Profissionais de Saúde Mental.** Maringá: Eduem, 2001

BUSCATTO, M.; LORIOL, M.; WELLER, J. M. (Orgs). **Au-delà du stress au travail:** une sociologie des agents publics au contact des usagers. Ramonville Saint-Agne: Éditions Érès, 2008.

Caixeta, N. C., Silva, G. N., Queiroz, M. S. C., Nogueira, M. O., Lima, R. R., Queiroz, V. A. M. de, Araújo, L. M. B., & Amâncio, N. de F. G. (2021). **A síndrome de Burnout entre as profissões e suas consequências.** Revista Brasileira de Revisão de Saúde, 4(1), 593–610. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n1-051>.

CARLOTTO, M. S; PALAZZO, L. S. **Síndrome de Burnout e fatores associados:** um estudo epidemiológico com professores. Cadernos de Saúde Pública, 22(5), 1017-1026. 2006.

CARVALHO, A. P. L.; MAMERI-TRÉS. **Burnout na prática clínica.** 1. ed. Barueri [SP]: Manole, 2023

CHERNISS, C. - **Professional burnout in human service organizations.** Praeger, New York, 1980a.

CHERNISS, C. - **Staff burnout: job stress in the human service.** Sage, Beverly Hills, 1980b.

CHRISTIAN, A. Jornal G1, Rio de Janeiro, 22 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/noticia/2023/03/22/e-possivel-evitar-oburnout.ghtml>

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Cortez Editora. 2004

DEJOURS, C. **O fator humano.** Editora Fundação Getúlio Vargas.2015 vol. 15

DIAS, R. DI LASCIO, R. Conhecendo e monitorando o estresse no trabalho. Psicologia P., 2003. Disponível em: <<http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0154.pdf>>. Acesso em 12 de MAIO de 2024.

FREUDENBERGER, H. J. **Staff burnout.** Journal of Social Issues, v. 30, p. 159-165, 1974

JACQUES, M. G.C. **Identidade e trabalho**: uma articulação indispensável. A. Tamayo; J. Borges; W. Codo (orgs.) Trabalho, organizações e cultura. São Paulo, 1996

Jackson, G. (2011). Pressure of work and overtime shortens life. *Internacional Journal of Clinical Practice*, 65(10), 1019. DOI: [10.1111/j.1742-1241.2011.02777.x](https://doi.org/10.1111/j.1742-1241.2011.02777.x).

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.de A. **Metodologia Científica**: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis. 2º ed. ver.e ampl. São Paulo, SP, p. 01-54, fev.2013.

MASLACH C. P.; LEITER, P.M. **Fonte de Prazer ou Desgaste?** Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas, SP, Editora papyrus, 1999.

MENEZES, P. *et al.* **Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva**. Revista Enfermagem, Recife, PE, p.01-10, dez.2017.

NASCIMENTO, G. **Reconhecendo o estresse no trabalho**: uma visão crítica. Revista Interinstitucional de Psicologia, Natal RN, p.01-11, dez.2019.

PIZZINGA, V; GONÇALVES, R; MARCHIORI, G. **Espaço de conversa sobre o trabalho e o trabalhar**. Revista Psicologia, Rio de Janeiro, RJ, V.34, p.01-07, julh.2022.

PORTELANN, D; SILVA, L. **O sofrimento no trabalho e a atuação do Psicólogo organizacional**. Salão do Conhecimento, ijuí, RS, p.01-05, jun.2017.

SIQUEIRA, M. M. **Síndrome de Burnout: causas e consequências**. Estudos de Psicologia (Campinas), 32(1), 113-120.2015.

MINAYO, G.C; THEDIM-COSTA, S. M. da F. **A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas**. *Cadernos De Saúde Pública*. 1997

SATO, L. A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1995. p. 188-211.

PRADO, C.E.P. **Estresse ocupacional: causas e consequências**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Americana, v. 14, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/about-the-authors/122/pt-BR>. Acesso em: 12 maio 2024.

WILTENBURG, D. **Síndrome de Burnout: Conhecer para prevenir-se, uma intervenção necessária**. São Mateus do Sul, ES, p. 01-21, fev.2009





## Página de assinaturas



**Katriny Aquino**  
032.971.552-64  
Signatário



**levy lira**  
036.820.892-33  
Signatário



**Clesio Mota**  
017.454.534-74  
Signatário



**Thaynnara Santos**  
014.705.632-23  
Signatário







**Bruno Ibanes**  
064.484.411-66  
Signatário

*Daniela S. Américo*

Coordenadora do Curso de Psicologia  
FADESA

**Daniela Américo**  
005.484.062-78  
Signatário

## HISTÓRICO

- 20 jun 2024**  
08:47:40  **Katriny Araujo de Aquino** criou este documento. ( Email: [katrinyaquino@gmail.com](mailto:katrinyaquino@gmail.com), CPF: 032.971.552-64 )
- 20 jun 2024**  
08:47:41  **Katriny Araujo de Aquino** (Email: [katrinyaquino@gmail.com](mailto:katrinyaquino@gmail.com), CPF: 032.971.552-64) visualizou este documento por meio do IP 181.213.19.138 localizado em Marabá - Pará - Brazil
- 20 jun 2024**  
08:47:52  **Katriny Araujo de Aquino** (Email: [katrinyaquino@gmail.com](mailto:katrinyaquino@gmail.com), CPF: 032.971.552-64) assinou este documento por meio do IP 181.213.19.138 localizado em Marabá - Pará - Brazil
- 20 jun 2024**  
13:12:49  **Thaynnara Barros dos Santos** (Email: [psithaynnarabarros@gmail.com](mailto:psithaynnarabarros@gmail.com), CPF: 014.705.632-23) visualizou este documento por meio do IP 45.7.26.147 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil



- 20 jun 2024**  
13:12:57  **Thaynnara Barros dos Santos** (Email: *psithaynnarabarro@gmail.com*, CPF: 014.705.632-23) assinou este documento por meio do IP 45.7.26.147 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 20 jun 2024**  
11:26:54  **Clesio Evangelista Mota** (Email: *fadesa.docente@gmail.com*, CPF: 017.454.534-74) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.130 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 20 jun 2024**  
11:27:03  **Clesio Evangelista Mota** (Email: *fadesa.docente@gmail.com*, CPF: 017.454.534-74) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.130 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 21 jun 2024**  
10:18:12  **Bruno Marques Ibanes** (Email: *brunoibanes@hotmail.com.br*, CPF: 064.484.411-66) visualizou este documento por meio do IP 191.246.242.98 localizado em Belém - Pará - Brazil
- 21 jun 2024**  
10:59:32  **Bruno Marques Ibanes** (Email: *brunoibanes@hotmail.com.br*, CPF: 064.484.411-66) assinou este documento por meio do IP 191.246.242.98 localizado em Belém - Pará - Brazil
- 20 jun 2024**  
09:47:32  **levy henry soares lira** (Email: *levyhenry2011@gmail.com*, CPF: 036.820.892-33) visualizou este documento por meio do IP 138.122.242.180 localizado em Canaa Dos Carajas - Pará - Brazil
- 20 jun 2024**  
09:47:55  **levy henry soares lira** (Email: *levyhenry2011@gmail.com*, CPF: 036.820.892-33) assinou este documento por meio do IP 138.122.242.180 localizado em Canaa Dos Carajas - Pará - Brazil
- 20 jun 2024**  
13:30:59  **Daniela S Américo** (Email: *psicologia@fadesa.edu.br*, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.130 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 21 jun 2024**  
11:53:41  **Daniela S Américo** (Email: *psicologia@fadesa.edu.br*, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.130 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil

