



## **SÍNDROME DE *BURNOUT*: ANÁLISE DA SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DE UM LABORATÓRIO NA CIDADE DE SINOP/MT E O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

**LELIANE CARLA PADILHA PAULINO<sup>1</sup>**  
**ANA PAULA PEREIRA CESAR<sup>2</sup>**  
**JAQUELINE SAMPIETRO DE SOUZA<sup>3</sup>**  
**ADILSON LISBOA TAVARES<sup>4</sup>**

**RESUMO:** O termo *Burnout*, traduzido do inglês, significa queimar até a exaustão, até não ter mais energia. Assim, a Síndrome de *Burnout* ocorre quando o trabalho começa a perder seu real significado para o indivíduo, ou seja, o trabalho torna-se um processo desgastante como se qualquer ação se constituísse inútil ao contexto. É uma síndrome que pode afetar qualquer tipo de trabalhador em todas as áreas de atividade. A Psicologia Organizacional preocupa-se em analisar e investigar o comportamento humano e a subjetividade dos indivíduos no ambiente das organizações. O objetivo geral deste estudo foi analisar a atuação do psicólogo organizacional na identificação das causas e tratativas frente à Síndrome de *Burnout*. Quanto aos procedimentos metodológicos para elaboração deste trabalho, foi realizada uma pesquisa de campo de caráter descritivo e qualitativo, abordando a Síndrome de *Burnout* e a atuação do psicólogo organizacional. Deste modo, para compreender os resultados obtidos pelo instrumento, foi realizada uma análise qualitativa e quantitativa do conteúdo das respostas das entrevistas estruturadas, buscando, em cada uma delas, identificar como os objetivos descritos foram atendidos, utilizando a pesquisa bibliográfica como um referencial teórico para identificar um núcleo comum das respostas dos diferentes participantes. Após cuidadosa pesquisa em um laboratório de análises clínicas de Sinop/MT, com 28 funcionários de diferentes setores, foi possível identificar que alguns funcionários da organização apresentaram sintomas relacionados ao estresse. Esses sintomas foram observados em diferentes graus e manifestaram-se de forma individualizada em cada colaborador. No entanto, não foi possível caracterizar a presença da Síndrome de *Burnout* de acordo com os critérios estabelecidos pelos manuais de diagnóstico.

**Palavras-chave:** *Burnout*. Cultura organizacional. Estresse.

---

<sup>1</sup> Acadêmica de Graduação, Curso de Psicologia, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico: [lilipadilhaster@gmail.com](mailto:lilipadilhaster@gmail.com).

<sup>2</sup> Professora Especialista, Curso de Psicologia, Centro Universitário Fasipe - UNIFASIFE. Endereço eletrônico: [anapaula\\_pereirac@hotmail.com](mailto:anapaula_pereirac@hotmail.com).

<sup>3</sup> Professora Mestra, Curso de Psicologia, Centro Universitário Fasipe - UNIFASIFE. Endereço eletrônico: [Jaky\\_sampietro@hotmail.com](mailto:Jaky_sampietro@hotmail.com).

<sup>4</sup> Professor Especialista em Neuropsicologia. Curso de Psicologia, Faculdade Fasipe de Rondonópolis. Endereço eletrônico: [adilsonlisboatavares@gmail.com](mailto:adilsonlisboatavares@gmail.com).



## **BURNOUT SYNDROME: ANALYSIS OF THE MENTAL HEALTH OF THE PROFESSIONALS OF A LABORATORY IN THE CITY OF SINOP/MT AND THE ROLE OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST**

**ABSTRACT:** The term *Burnout* translated from English means burning until exhaustion, until you have no more energy. Thus, *Burnout* Syndrome occurs when work begins to lose its real meaning for the individual, that is, work becomes an exhausting process as if any action became useless in the context. It is a syndrome that can affect any type of worker in all areas of activity. Organizational Psychology is concerned with analyzing and investigating human behavior and the subjectivity of individuals in the environment of organizations. The general objective of this study was to analyze the role of the organizational psychologist in identifying the causes and treatments for *Burnout* Syndrome. Regarding the methodological procedures for preparing this work, descriptive and qualitative field research was carried out, addressing *Burnout* Syndrome and the role of the Organizational Psychologist. Thus, to understand the results obtained by the instrument, a qualitative and quantitative analysis of the content of the structured interview responses was carried out, seeking, in each one, to identify how the described objectives were met, using bibliographical research as a theoretical framework for identify a common core of responses from different participants. After careful research with 28 employees from different sectors, it was possible to identify that some employees in the organization presented symptoms related to stress. These symptoms were observed in different degrees and manifested themselves individually in each employee. However, it was not possible to characterize the presence of *Burnout* Syndrome according to the criteria established by the diagnostic manuals.

**Keywords:** *Burnout*. Organizational culture. Stress

### **1. INTRODUÇÃO**

O termo “*Burnout*” tem origem na língua inglesa, sendo uma combinação das palavras “*burn*” (queimar) e “*out*” (fora). De forma simplificada, pode ser descrito como um estado de esgotamento e estresse crônico que resulta em exaustão física e mental. Em 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou o *Burnout* como uma das maiores ameaças à saúde mental do século XXI (LIMA; MENDES, 2022). Esse transtorno faz parte da lista de distúrbios mentais e comportamentais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2022). A ideologia de um sistema capitalista tem, como principal interesse, a produção na perspectiva do lucro, cujo foco é sempre mais produção, gerando uma necessidade de mais empenho por parte dos trabalhadores e acúmulo de tarefas (RIBEIRO, 2019).

Assim, uma das preocupações dos psicólogos que acompanham colaboradores com sobrecarga de trabalho em determinadas áreas é a possibilidade de surgir a Síndrome de *Burnout*, termo que sugere estado de exaustão, baixa energia devido a fatores externos, como o estresse provocado por algum opressor, ou exacerbação de atividades (LIMA; MENDES, 2022).

Segundo Alves (2017), a síndrome é caracterizada pelo esgotamento profissional, perda de interesse pelo trabalho, como também desgaste no aspecto físico e psicológico, sendo este último fator o que mais sofre alterações. Com o exposto, verifica-se que os problemas relacionados à saúde mental apresentaram um crescimento significativo, sendo, em grande



número, dentro do ambiente de trabalho, com manifestações de sintomas como ansiedade, angústia e depressão.

Diante disso, surgiu o questionamento: Quais as estratégias de atuação do psicólogo organizacional em relação à saúde mental, frente à Síndrome de *Burnout*? A fim de responder a essa pergunta, teve-se como objetivo geral analisar a atuação do psicólogo organizacional na identificação e tratativas dos sintomas relacionados à Síndrome de *Burnout*. Para tanto, os objetivos específicos foram conceituar Psicologia Organizacional, apontar a sintomatologia e fatores de risco do ambiente de trabalho ao *Burnout*, discorrer sobre estratégias de atuação do profissional psicólogo frente à identificação e diagnóstico da síndrome de *Burnout* e verificar o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout*.

Assim, esta pesquisa é de grande relevância, pois permite divulgar à sociedade que desequilíbrios, como a Síndrome de *Burnout*, indicam os limites físicos e mentais dos funcionários, níveis elevados de estresse e podem resultar em sérios impactos tanto pessoais quanto para a empresa. Entre esses impactos, pode-se citar a redução da qualidade dos serviços prestados e a ausência de membros da equipe, entre outros.

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 Psicologia Organizacional

A Psicologia Organizacional é uma área que se dedica à análise e investigação do comportamento humano e da subjetividade dos indivíduos no contexto das organizações. Essa especialização da Psicologia utiliza seus conhecimentos teóricos e metodológicos para atuar em prol de empresas, indústrias, fábricas e órgãos governamentais. Os psicólogos organizacionais atuam em três grandes áreas: trabalho, organização e gestão de pessoas. Na área do trabalho, eles se concentram nas tarefas, responsabilidades e condições laborais. Na esfera organizacional, abordam a estrutura, cultura, liderança e clima da organização como um todo. Já na gestão de pessoas, estão envolvidos em recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento, visando melhorar a eficácia organizacional e promover o bem-estar dos colaboradores. Essas áreas são inter-relacionadas, formando o escopo abrangente do trabalho do psicólogo organizacional (ALVES, 2017).

A Psicologia do Trabalho é uma disciplina que combina aspectos teóricos e aplicados. Seu objetivo é utilizar conceitos, modelos e métodos da Psicologia para descrever, compreender, prever e explicar o comportamento de indivíduos e grupos no contexto laboral, bem como os processos que o influenciam. Além disso, busca intervir, tanto em nível individual quanto no ambiente de trabalho, visando atender às necessidades dos trabalhadores, sem negligenciar a melhoria dos benefícios e resultados da empresa (GARCIA; VALDEHITA; JOVER, 2003).

A atuação na área de Recursos Humanos envolve diversas atividades, como o recrutamento e seleção de candidatas. Nesse contexto, os profissionais de RH são responsáveis por conduzir entrevistas individuais ou coletivas, aplicar dinâmicas de grupo e testes psicológicos (LEÃO, 2012). Isso permite que eles avaliem os candidatas e escolham aqueles que melhor se encaixam no perfil da vaga e da empresa, levando em consideração as características e personalidades dos indivíduos em relação ao que a organização procura.



## 2.2 Papel e Importância do Psicólogo Organizacional no Ambiente de Trabalho

A Psicologia Organizacional é um campo de atuação que se concentra no desenvolvimento e aplicação de princípios científicos para compreender o comportamento humano no ambiente de trabalho. Seu objetivo é alcançar níveis elevados de qualidade em toda a organização, abordando questões de gestão e bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, a gestão estratégica desempenha papel crucial na identificação e resolução de conflitos, visando à melhoria das relações interpessoais e à redução do impacto causado por esses conflitos (MULLER, 2021; SILVA, 2018).

O psicólogo organizacional desempenha papel dinâmico e essencial na área de Recursos Humanos, contribuindo constantemente para a melhoria do desempenho organizacional (SILVA, 2010). Ele atua como um intermediário entre os gestores e os funcionários, promovendo o bem-estar, a saúde e boas condições de trabalho. Isso resulta em um melhor desempenho dos colaboradores, maior satisfação no trabalho e melhores relacionamentos dentro da empresa e com a sociedade. A Psicologia Organizacional tornou-se fundamental devido às mudanças no mundo do trabalho no início do século XX (NOGUEIRA, 2018).

O crescimento individual almejado envolve aprender na interação com o grupo, a estrutura organizacional e a sociedade. A premissa é que as mudanças individuais podem influenciar o ambiente e vice-versa. Os psicólogos organizacionais têm a responsabilidade de não apenas lidar com o recrutamento e seleção, mas também de cuidar do treinamento e desenvolvimento dos colaboradores. Eles precisam analisar a realidade organizacional, compreender os diversos fatores que afetam a motivação dos funcionários, identificar conflitos, lidar com questões de poder, gerenciar relações interpessoais, abordar assuntos trabalhistas, promover o comprometimento das pessoas e entender o nível de resistência às mudanças (SILVA, 2010).

Certas atividades desempenhadas pelo psicólogo em organizações incluem a resolução de problemas relacionados aos recursos humanos, treinamento de pessoal, avaliação de desempenho, políticas de estágio, equipe multiprofissional, saúde ocupacional, assistência psicossocial, divulgação de vagas, gestão de movimentação de pessoal e plano de cargos e salários (NOGUEIRA, 2018).

O psicólogo organizacional desempenha papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho mais humanizados, onde o bem-estar dos funcionários é priorizado, resultando em lucros por meio de equipes satisfeitas e saudáveis. Segundo Wiltenburg (2009), prevenção do estresse no trabalho e da Síndrome de *Burnout* é um desafio crescente na saúde ocupacional e isso, muitas vezes, envolve uma redefinição de valores e conceitos, destacando a importância das relações interpessoais e do apoio do grupo de trabalho para proteger a saúde dos funcionários.

## 2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

No contexto atual, muitas pessoas buscam alcançar objetivos profissionais, adquirir conhecimento e desfrutar de uma carreira que seja satisfatória pessoal e profissionalmente. Ter uma profissão que se alinhe com suas características e necessidades individuais é fundamental para a satisfação no trabalho. Além disso, a qualidade de vida no ambiente de trabalho desempenha papel crucial na felicidade dos colaboradores, contribuindo para o maior prazer no exercício de suas atividades profissionais (COGO, 2014).

A qualidade de vida no trabalho abrange um conjunto de ações postas em prática por uma empresa que engloba diagnóstico, implementação de melhorias e inovações gerenciais,



tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho. Essas ações visam criar condições favoráveis para o desenvolvimento humano durante a realização das tarefas profissionais (COGO, 2014). A qualidade de vida no trabalho considera tanto aspectos físicos quanto psicológicos do ambiente laboral. Portanto, essa abordagem engloba as demandas dos funcionários relacionadas ao seu bem-estar e satisfação no trabalho, bem como os interesses das organizações em relação à produtividade e qualidade (CHIAVENATO, 2004).

A qualidade de vida no trabalho implica um profundo respeito pelos funcionários, que são motivados a se envolver, executar suas tarefas e ser recompensados por seus esforços. Isso resulta em organizações que investem diretamente em seus colaboradores. Quando as necessidades pessoais dos funcionários são atendidas no contexto da organização, isso indica que a qualidade de vida no trabalho está sendo bem desenvolvida e valorizada pela empresa. Diversos fatores estão envolvidos na qualidade de vida no trabalho, conforme apontado por Chiavenato (2004). Esses fatores incluem a satisfação com as tarefas desempenhadas, as perspectivas de crescimento na organização, o reconhecimento pelo desempenho, a remuneração, os benefícios oferecidos, as relações interpessoais no grupo e na organização, o ambiente psicológico e físico no local de trabalho, a liberdade e responsabilidade na tomada de decisões, e as oportunidades de participação.

A qualidade de vida no trabalho é influenciada por diversos fatores como o clima organizacional, o desempenho no cargo, o sistema de gestão e, especialmente, a cultura da empresa. No entanto, muitas organizações ainda não compreenderam plenamente a importância de ter funcionários dedicados, satisfeitos e comprometidos com suas funções. Quando a qualidade do trabalho é alta, cria-se um ambiente de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e oportunidades. Por outro lado, quando a qualidade do trabalho é baixa, os funcionários tendem a ficar insatisfeitos, o que pode resultar em queda de produtividade, alta rotatividade de pessoal e absenteísmo. (CHIAVENATO, 2010).

#### **2.4 Saúde Mental do Trabalhador**

O direito fundamental à saúde mental está intimamente ligado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Tem como objetivo promover a integridade psicológica e física dos trabalhadores enquanto desempenham suas atividades profissionais. Isso permite que o trabalho seja realizado de maneira saudável e equilibrada, “reconhecendo que a saúde é essencial para uma vida digna e que um meio ambiente equilibrado é fundamental para a saúde” (SILVA, 2008, p. 8).

No início da década de 1970, o psicanalista médico Herbert J. Freudenberger, ao analisar sua própria condição, identificou um distúrbio psíquico caracterizado por sintomas depressivos e exaustão mental extrema, resultantes de um intenso esgotamento profissional. Esse quadro clínico é atualmente reconhecido como a 'Síndrome de *Burnout*'. A origem do termo *Burnout* é da língua inglesa, composto pela palavra 'burn' (queima) e 'out' (externo), cujo conceito está intimamente relacionado a um estado de extrema tensão emocional e estresse decorrente de fatores ligados à vida profissional do indivíduo (VALERIANO; CARVALHO, 2022).

A própria percepção de identidade de trabalhador é entendida como um traço que sustenta outros elementos da identidade psicológica. Assim, o trabalho é visto como um espaço mecânico, focando mais em resultados e lucros imediatos, ao invés de ser entendido como um lugar de troca de experiências, onde os indivíduos podem expressar sua criatividade e potencialidades. Além disso, o impacto da tecnologia e dos novos estilos de gestão, com



exigências de qualificação profissional, competitividade e flexibilidade, têm demonstrado diversos efeitos na saúde mental do trabalhador, desencadeando crises de ansiedade, sentimento de incapacidade entre outras doenças (VEIRA; RUSSO, 2019).

A Síndrome de *Burnout* foi classificada como uma doença ocupacional pelo Ministério do Trabalho e Emprego e está especificamente listada no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, que identifica os agentes patogênicos relacionados a doenças profissionais ou relacionadas ao trabalho. Isso a coloca em equidade com os acidentes de trabalho em termos de reconhecimento oficial. Além disso, no Grupo V da CID-10, que trata de transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho, a Síndrome de *Burnout* é listada sob o item XII como sensação de estar acabado (Síndrome de *Burnout*, Síndrome do Esgotamento Profissional) (FERNANDES, 2018).

Uma pesquisa realizada em 2018 pela *International Stress Management Association* (Isma-BR) revelou dados preocupantes sobre o impacto do estresse no Brasil. De acordo com o estudo, mais de 72% dos mais de 100 milhões de trabalhadores no país apresentavam alguma seqüela relacionada ao estresse. Desses trabalhadores, 32% manifestaram sintomas de *Burnout*, uma forma grave de esgotamento profissional. Surpreendentemente, 92% dos entrevistados relataram sentir-se incapazes de exercer suas atividades profissionais, mas muitos continuaram trabalhando por medo de demissão. Essa estatística alarmante tem gerado crescente preocupação entre acadêmicos e profissionais da área médica e jurídica. (FERNANDES, 2018).

A incidência mais significativa da Síndrome de *Burnout* é observada nas profissões que envolvem interação direta com o público durante a prestação de serviços. Isso se aplica a diversas áreas, incluindo Tecnologia da Informação, Saúde, Educação, Segurança Pública, Setor Bancário, Advocacia, Jornalismo e *Telemarketing*. Em vista disso, as empresas devem manter vigilância constante sobre os sintomas físicos e emocionais apresentados por seus colaboradores. Para isso, é essencial que haja comunicação eficiente entre as áreas de gestão de recursos humanos, as principais lideranças da organização e os serviços de Medicina do Trabalho (VEIRA; RUSSO, 2019).

A Síndrome de *Burnout* apresenta sintomas como perda de motivação no trabalho, exaustão, ansiedade e outros. A legislação exige que os empregadores adotem medidas para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus funcionários, incluindo medidas de saúde mental. A falta de ações preventivas pode resultar em sérios problemas de saúde e, até mesmo, em casos extremos, como suicídio (FERNANDES, 2018).

#### **2.4.1 Estresse Organizacional**

O estresse é uma reação do organismo a estímulos psicológicos, ambientais ou fisiológicos percebidos como ameaçadores, prejudiciais ou desafiadores. Esses eventos estressantes desencadeiam respostas psicológicas e fisiológicas no corpo, que são mecanismos adaptativos para restaurar o equilíbrio perdido e proteger o organismo (ANTUNES, 2019). A Associação Americana de Psicologia (APA) classifica o estresse em três tipos: estresse agudo, que é uma reação a um evento estressante específico; estresse episódico agudo, que envolve reações agudas e frequentes ao estresse; e estresse crônico, que afeta pessoas que estão continuamente expostas a situações estressantes (APA, 2010).

O estresse agudo é considerado o tipo de estresse mais comum. Ele surge das demandas e pressões do passado recente e das demandas e pressões antecipadas do futuro próximo. O estresse agudo, por exemplo, é emocionante no início da manhã, é excitante e fascinante em pequenas doses, mas quando em excesso é exaustivo. A mesma descida no final do dia é cansativa; esquiar além de seus limites pode levar a quedas e ossos quebrados. Da



mesma forma, exagerar no estresse a curto prazo pode levar à agonia psicológica, dores de cabeça tensionais, dor de estômago e outros sintomas (APA, 2010). Assim, em condições de estresse agudo, o corpo manifesta alguns processos fisiológicos, como a ativação do eixo hipotálamo-hipófise-adrenal, com liberação de glicocorticoides, produção de catecolaminas e indução de citocinas e quimosinas, na tentativa de trazer o organismo para suas atividades basais (WESTFALL *et al.*, 2021).

O estresse agudo episódico surge quando o estresse agudo sobrevém com frequência. Isso pode ser devido a prazos de trabalho repetidamente apertados, problemas familiares frequentes, problemas financeiros, dentre outros. Indivíduos que sofrem com este tipo de estresse vivem em constante preocupação, acarretando tensão, excitação, ansiedade e depressão. Os sintomas de estresse agudo episódico são os mesmos do estresse agudo, porém são mais prolongados e surgem com mais frequência (BRASIL, 2012). Um exemplo de estresse agudo episódico é quando o chefe dá uma ordem ao funcionário e acaba fazendo ele mesmo, por preocupação de o subordinado não fazer o trabalho de forma eficaz (SILVA; GOULART; GUIDO, 2018).

O estresse crônico surge quando a pessoa nunca vê uma saída para uma situação depressiva. É o estresse de demandas e pressões implacáveis por períodos aparentemente intermináveis (APA, 2010). A relação entre estresse e doença foi estabelecida pela primeira vez por Hans Selye, em 1925, sugerindo que estressores crônicos contribuem para um estado de exaustão no corpo, comprometendo seu equilíbrio (SILVA; GOULART; GUIDO, 2018). Deste modo, quando detectado, o estresse pode desencadear uma série de doenças, dependendo da evolução dos estágios do indivíduo. No entanto, funcionários e organizações deixam passar despercebidos os sintomas do estresse, não se atentando para a gravidade dos malefícios que podem causar à saúde do trabalhador (LIMA, 2018).

O *Burnout* é uma síndrome que se desenvolve como uma resposta a um estresse prolongado, que ocorre quando os métodos de enfrentamento falharam ou não foram suficientes. Ele tem sempre um caráter negativo (distresse) e está relacionado ao mundo do trabalho e ao tipo de atividades laborais do indivíduo (BENVIDES *et al.*, 2003).

#### **2.4.2 Síndrome de *Burnout***

A modernização da sociedade contemporânea pode estimular o surgimento de transtornos mentais e comportamentais, principalmente a ansiedade, o estresse e a depressão, que se tornaram doenças muito comuns em consultórios médicos. Essas doenças podem ser consequência da exposição a fatores de risco advindos da atividade laboral e das relações construídas no ambiente de trabalho (VALERIANO; CARVALHO, 2022).

A Síndrome de *Burnout* apresenta fisiopatologia complexa, sendo causada por diversos fatores, isolados ou em combinação. É importante entender as possíveis causas desse transtorno, pois afeta tanto a vida pessoal, com repercussões físicas decorrentes do estresse psicológico, quanto o desempenho profissional, a eficiência e os relacionamentos interpessoais. De acordo com Trigo (2007), o *Burnout* resulta da interação entre as características individuais do paciente e as condições do ambiente de trabalho, levando a momentos excessivos e prolongados de estresse no trabalho.

O diagnóstico da Síndrome de *Burnout* envolve avaliar a história do paciente e seu envolvimento e satisfação no trabalho. Identificar o *Burnout* não é simples, pois seus sintomas podem se assemelhar aos de depressão, ansiedade e baixa autoestima. A síndrome é pessoal e única, variando de pessoa para pessoa. O que é estressante para alguns, pode ser tolerável para outros e algumas pessoas podem se sentir bem ao trabalhar muito. No entanto, o problema



ocorre quando alguém não encontra prazer no trabalho, comprometendo seu desempenho e afetando sua qualidade de vida e bem-estar pessoal (CARLOTTO, 2002).

O tratamento para *Burnout* ocorre através da combinação de medicamentos e terapias. Atividade física regular e exercícios de relaxamento também ajudam a controlar os sintomas. Os medicamentos mais utilizados são os antidepressivos, que tendem a diminuir a sensação de inferioridade e incapacidade, já que estes são os principais sintomas manifestados na Síndrome de *Burnout*. Além do mais, podem ser atribuídos três níveis de atuação no tratamento: individuais, grupais e organizacionais (GARROSA *et al.*, 2002).

No plano individual, é necessária ajuda de psicólogos, alimentação balanceada, no mínimo seis horas de sono, não preencher horários livres com trabalho a mais e realizar exercícios físicos. No ambiente de trabalho, que reflete o plano grupal, é recomendado que os gestores se comuniquem mais com os subordinados, estabelecendo uma relação harmoniosa, cooperando uns com os outros. No plano organizacional, é imperativo que a organização do ambiente seja confortável de forma que traga bem-estar, que sejam implantadas medidas de relaxamento, como a ginástica laboral, que é muito importante na redução e na prevenção dos problemas ocupacionais, com possibilidade de ser praticada no próprio local de trabalho. A Síndrome de *Burnout* é uma doença incapacitante e, quando instalada, exige que o paciente seja deslocado de sua função (GARROSA *et al.*, 2002).

O *Burnout* é um transtorno que resulta da combinação de características individuais e fatores organizacionais, causando estresse crônico. A intervenção no *Burnout* envolve estratégias organizacionais, individuais e combinações de ambas. A incompatibilidade entre o trabalhador e o ambiente de trabalho, especialmente quando a organização valoriza apenas aspectos financeiros, pode levar ao desenvolvimento do *Burnout*, afetando a saúde mental. O tempo é um fator crítico e, quanto mais prolongado o estresse, pior o prognóstico (ZANELLI, 2002).

Contudo, para potencializar a eficácia das intervenções do psicólogo no *Burnout*, é necessário estabelecer um objetivo positivo e, dessa forma, a melhor maneira de se colocar o problema seria: “como podemos melhorar o ambiente de trabalho?”, e não, simplesmente, “como podemos acabar com o *Burnout*?”, o objetivo positivo de melhorar as coisas pode ter maior efeito motivador sobre os trabalhadores, a forma como eles vão ver o problema influencia no fracasso ou sucesso da intervenção pretendida (VALERIANO; CARVALHO, 2022).

### 3. MATERIAL E MÉTODOS

Para a coleta de dados, foram utilizadas fontes secundárias, que se trata de um conjunto de informações que já foram analisadas e coletadas por outras pessoas durante um processo de investigação diferente. Sendo, portanto, um método mais rápido de obter conhecimento a um custo menor (MARCONI; LAKATOS, 2018). Assim, os dados secundários para o desenvolvimento deste estudo foram elencados das bases eletrônicas: *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), *Google Acadêmico*, *Literatura Científica e Tecnológica da América Latina e Caribe* (LILACS) e *Biblioteca Virtual em Saúde* (BVS), através dos descritores: “*Burnout*”, “*Cultura organizacional*”, “*Estresse*”. Os artigos selecionados para coleta de dados tiveram recorte temporal de 2000 a 2022. Os critérios de inclusão adotados foram: artigos relacionados aos temas e publicados entre 2000 e 2022. Não foram aceitos artigos não relacionados ao tema e artigos publicados antes de 2000. Já os dados primários, que são aqueles alcançados junto à amostra pesquisada, foram obtidos por meio da aplicação de um questionário



como se explica adiante em tópico específico sobre a coleta de dados.

### **3.1 População e Amostra**

A população dessa pesquisa foi constituída por um laboratório de análises clínicas denominado ‘Laboratório Santa Mônica’, que presta serviços relacionados à área da saúde, localizado no município de Sinop/MT. A empresa registra 60 colaboradores, sendo que a amostra para a pesquisa de campo foi de 28 colaboradores.

### **3.2 Técnicas de Coleta e Análise de Dados**

Para a coleta de dados, foram aplicados dois instrumentos. Primeiramente, foi aplicado pessoalmente o questionário junto aos 28 colaboradores da empresa. Posterior a isso, o Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI).

### **3.3 Instrumento de Coleta de Dados**

Para este estudo, utilizou-se, como instrumento de coleta de dados, o Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI). O MBI foi projetado para avaliar a Síndrome de *Burnout* em trabalhadores, elaborado por Maslach e Jackson em 1981, porém validados no Brasil somente em 2001, condição que torna possível identificar a Síndrome de *Burnout* na população em estudo (COSTA *et al.*, 2019).

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Este capítulo apresenta a análise e discussão de dados que foram coletados na pesquisa realizada na empresa do ramo de laboratório de análises clínicas, denominada Santa Mônica, localizada no município de Sinop/MT.

De acordo com os dados relacionados, foi possível identificar que a idade dos entrevistados é de até os 18 anos de idade (3), de 19 a 25 anos (6), de 26 a 35 anos (9), de 36 a 45 anos (6) e acima de 45 (4). Entende-se, portanto, que o índice apresenta que a maior parte dos entrevistados é mais jovem.

A maior parte, assim, também apresenta um período relativamente longo no empreendimento, variando desde três semanas até 31 anos de trabalho. Desta maneira, tem-se que 15 pessoas trabalham de três semanas a cinco anos na empresa, oito que trabalham de seis anos a dez anos, um que trabalha de 11 a 15 anos, um que trabalha de 16 a 20 anos, três que trabalham de 21 a 35 anos. Analisando o tempo de empresa, destaca-se o grupo com tempo de empresa de até cinco anos com o maior número de colaboradores, totalizando 15 deles.

Em uma terceira avaliativa, foi possível observar que 13 dos entrevistados são do sexo feminino, enquanto 15 são do sexo masculino, compreendendo 28 na totalidade. A diferença de gênero não chega a ser expressiva, revelando uma quase igualdade no número de colaboradores de ambos os sexos.

### **4.1 Dados e Análise do Questionário**

Este tópico apresenta os dados coletados e tabulados a partir da aplicação do questionário à equipe, o MBI – Inventário de *Burnout* de Maslach. Além da tabulação, segue também, neste item, a interpretação dos dados e a correlação com autores já citados na primeira parte desta pesquisa, cujo objetivo é o de conectar os dados apresentados com as pesquisas científicas já publicadas sobre a Síndrome de *Burnout*.



Em um primeiro resultado, compreendeu-se que 17,85% dos indivíduos entrevistados sentem-se esgotados algumas vezes por semana, 21,42% algumas vezes por ano, 32,14% nunca se sentem esgotados, enquanto 28,57% sentem-se esgotados algumas vezes por mês. A gradativa de esgotamento emocional todos os dias é nula, com a opção de 'diariamente (5)' dada 0%.

Quando se menciona a Síndrome do *Burnout*, que se caracteriza como a Síndrome de exaustão, estafa, desilusão e isolamento em trabalhadores, prioritariamente, menciona-se a saúde mental. Nestes casos, a Síndrome não se aplica àqueles que se sentem cansados ou esgotados apenas uma vez por ano, mas sim aos indivíduos que lutam contra esse sentimento diariamente (ALVES, 2017).

A Síndrome de *Burnout* apresenta uma série de sintomas, que incluem esgotamento emocional, despersonalização (desenvolvimento de atitudes negativas) em relação a outras pessoas no trabalho, e sintomas físicos de estresse, como fadiga e mal-estar geral. Esses sintomas são indicativos de um problema mais amplo que afeta a saúde e o bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho. O reconhecimento e a abordagem adequada do *Burnout* são essenciais para ajudar as pessoas a lidarem com essa condição e buscarem apoio para a sua recuperação (BENEVIDES; PEREIRA, 2002).

Por meio de tudo isto, então, a Síndrome torna-se pauta, prioritariamente, como causadora da diminuição de qualidade dos serviços destes profissionais, assim como próxima de 18% da causa da internação de profissionais que eram 'saudáveis' e trabalhavam normalmente, antigamente (ALVES, 2017).

De acordo com a pergunta "Quando finalizo meu dia, me sinto exausto", 3,57% dos entrevistados responderam que nunca se sentem exaustos, 14,28% sempre se sentem exaustos, 14,28% se sentem exaustos algumas vezes por ano, 35,71% se sentem exaustos algumas vezes por mês, e 28,57% se sentem exaustos algumas vezes por semana.

Outro sintoma muito presente na Síndrome de *Burnout* é o cansaço extremo e contínuo, assim, podendo ser encontrado nos que respondem tal questionamento com a % de diariamente ou algumas vezes por semana, assim como por mês. Há uma insatisfação inerente, portanto, o que também prediz a exaustão (AZEVEDO; BAZOLI, 2009).

Assim, uma das preocupações dos psicólogos que acompanham colaboradores com sobrecarga de trabalho em determinadas áreas é a possibilidade de surgir a Síndrome de *Burnout*, termo que sugere um estado de exaustão, baixa energia devido a fatores externos, como o estresse provocado por algum opressor, ou exacerbação de atividades (LIMA; MENDES, 2022).

Segundo Alves (2017), a Síndrome é caracterizada pelo esgotamento profissional, perda de interesse pelo trabalho, como também desgaste no aspecto físico e psicológico, sendo este último fator o que mais sofre alterações. Portanto, verifica-se que os problemas relacionados à saúde mental exibiram um crescimento significativo, sendo, em grande número dentro do ambiente de trabalho, assim percebendo-se muitos sintomas como ansiedade, angústia, depressão. É importante destacar que o estresse e Síndrome de *Burnout* não apresentam os mesmos sintomas, que são importantes para evidenciar essa diferença.

Referente à pergunta "Quando me levanto de manhã e enfrento mais um dia de trabalho, sinto-me cansado", 3,57% se sentem cansados diariamente, 14,28% se sentem cansados algumas vezes por ano, 17,85% se sentem cansados algumas vezes por mês, 32,14% se sentem cansados algumas vezes por semana, enquanto 28,57% nunca se sentem cansados. Dadas as opções de 1, 2, 3, 4 e 5 para essa avaliação de percepção.

Ao se mencionar a Síndrome de *Burnout*, exaustão e esgotamento estão presentes, mas



é interessante mencionar o ponto que estes indivíduos apresentam que é o de se sentirem cansados desde que acordam, quase sempre sem precisar fazer o mínimo de esforço (AZEVEDO; BAZOLI, 2009).

Questionados sobre “Posso entender com facilidade o que sentem meus colegas de trabalho”, 39,28% responderam diariamente, 3,57% algumas vezes por ano, 10,71% algumas vezes por mês, 35,71% algumas vezes por semana, enquanto 0% nunca entendem o que sentem seus colegas de trabalho.

Entende-se, a partir deste ponto, que a falta de atenção também é um sintoma muito presente aos que apresentam um quadro de Síndrome de *Burnout*, assim como a falta de empatia para com os outros, pensando somente em si mesmo, sabendo que o que estão vivenciando é parte de sua própria vida, mas sem conseguir criar vínculos para com os outros – ou preocupar-se com eles (AZEVEDO; BAZOLI, 2009; BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Pelos mesmos pontos, neste caso, os potenciais entrevistados que apresentariam uma possível parcela de possibilidade de estar vivenciado *Burnout*, seriam os que responderam com ‘algumas vezes por ano (2)’ e ‘algumas vezes por mês (3)’.

Sobre a pergunta “Sinto que estou tratando alguns colegas de trabalho como se fossem objetos impessoais”, 3,57% sentem que estão tratando alguns de seus colegas como objetos impessoais, 75% nunca sentem que estão tratando alguns de seus colegas como objetos impessoais, 10,71% sentem algumas vezes por ano e 10,71% algumas vezes por mês. A totalidade de algumas vezes por semana encontra-se zerada, portanto, em 0%.

Assim, analisando a parcela dada, os indivíduos que possuem algum tipo de Síndrome, como a de *Burnout*, também consideravelmente apresentariam uma possibilidade de tratar os outros como indivíduos ou objetos sem sentimento, exatamente por estar com esta sensação internamente, pelo cansaço contínuo (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Consequentemente, sobre a pergunta “Sinto que trabalhar o dia todo com pessoas me cansa”, 32,14% responderam nunca, 3,57% responderam diariamente, 7,14% responderam algumas vezes por mês, 39,28% responderam algumas vezes por ano e 10,71% responderam algumas vezes por semana. Portanto, para os que possuem a Síndrome, trabalhar com pessoas é fato extremamente estressante e irritante, independente de estar tudo bem ou não, já que seu emocional encontra-se abalado (ALVES, 2017).

Para o questionamento de “Sinto que lido de forma muito eficaz com os problemas das pessoas que tenho que atender”, foram alcançadas as seguintes respostas: diariamente, em 35,71%, algumas vezes por ano, em 3,57%, algumas vezes por mês, em 21,42%, algumas vezes por semana, em 25% e nunca, em 0%, com porcentagem nula.

É possível, portanto, pensar na maneira com que se lida com os problemas das pessoas, pois aqueles que já estão emocionalmente exaustos, já não possuem potencial de atender com tanta eficácia, manifestando diminuição na sua proatividade – pelo cansaço (AZEVEDO; BAZOLI, 2009).

A questão que pontua “Sinto que meu trabalho está me desgastando”, foi assim respondida: nunca (39,28%), algumas vezes por ano (28,57%), algumas vezes por mês (14,28%), algumas vezes por semana (3,57%) e diariamente (10,71%). O desgaste do trabalho, portanto, é um dos vários sintomas que também sinalizada para uma possível Síndrome de *Burnout*, fazendo com que o indivíduo se sinta cansado o tempo todo, como a parcela com 10,71%.

Alves (2017) aponta que a Síndrome é caracterizada pelo esgotamento profissional, perda de interesse pelo trabalho, como também desgaste no aspecto físico e psicológico, sendo este último fator o que mais sofre alterações. Com o exposto, verifica-se que os problemas



relacionados à saúde mental evidenciaram crescimento significativo e, em grande número, dentro do ambiente de trabalho.

O crescimento dos relatos relacionados ao desgaste físico e mental e sintomas do estresse contribuiram para estipular um dia - 23 de setembro – para oficializar o dia de prevenção e combate ao estresse, com vistas a alertar a população acerca dos sintomas e maus hábitos que podem ocasionar o desgaste físico e mental. A Organização Mundial da Saúde (OMS) alertou que, em média, 90% da população mundial sofre com esse problema, o Brasil é um dos países com maior nível de estresse (GAMEIRO, 2020).

Sobre a pergunta “Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho”, 42,85% responderam (diariamente), 3,57% (nunca), 3,57% (algumas vezes por ano), 28,57% (algumas vezes por ano) e 7,14% (algumas vezes por mês). A influência positiva para com a vida de outras pessoas, assim como o fator de tratar os outros bem, é comportamento quase impossível quando se tem algum tipo de transtorno de estresse, como o *Burnout* e, pelo diagnóstico dado, acredita-se que algumas pessoas podem, como as que responderam ‘nunca’, ‘algumas vezes por ano’ e ‘algumas vezes por mês’ apresentar tal dificuldade.

A qualidade de vida no trabalho é uma questão que abrange tanto os aspectos físicos quanto os psicológicos do ambiente de trabalho. As discussões sobre a qualidade de vida no trabalho geralmente se situam em dois polos opostos: de um lado, estão as demandas dos funcionários por bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, estão os interesses das organizações em relação aos efeitos desses aspectos na produtividade e na qualidade do trabalho (CHIAVENATO, 2004).

Dada a afirmativa “Sinto que me tornei mais duro com as pessoas”, as respostas foram as seguintes: nunca (28,57%), diariamente (14,28%), algumas vezes por mês (21,42%), algumas vezes por ano (25%), e algumas vezes por semana (10,71%).

A Psicologia Organizacional desempenha papel fundamental ao estudar e acompanhar a relação entre os funcionários e as empresas onde trabalham, incluindo a análise do comportamento organizacional. Conforme Nascimento e Teles (2016) destacam, o psicólogo atua como um mediador entre empregadores e colaboradores, buscando compreender e aprimorar essa relação.

A partir da afirmativa “Preocupo-me que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente”, identifica-se que: 50% afirmam que nunca, 25% dizem que algumas vezes por mês, 14,28% detalham que algumas vezes por ano, 7,14% informam que isto acontece algumas vezes por semana, enquanto 3,57% dizem que isto ocorre diariamente. Assim, compreende-se que o endurecimento de emoções, bem como a sensação de estar duro e sem sentimentos, é resultante de um trabalho excessivo, com cargas excessivas, sintoma também identificado na síndrome de *Burnout* (ALVES, 2017).

Com a afirmativa “Sinto muita energia no meu trabalho”, tem-se que: nunca (46,42%), algumas vezes por mês (21,42%), algumas vezes por semana (17,85%), algumas vezes por ano (3,57%), e diariamente (0%).

Chiavenato (2004) aponta que, na organização, a qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos físicos como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem duas extremidades quando se aborda qualidade de vida no trabalho: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, do outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos na produtividade e qualidade.

Quando o colaborador trabalha com qualidade de vida, ele sente boas energias no âmbito de suas atividades, bem como com seus colegas de trabalho, pois a qualidade de vida



no trabalho é reconhecida na gestão de recursos humanos. Uma pessoa bem treinada e bem-posicionada na empresa tem a capacidade de identificar problemas de qualidade do produto e entender como o trabalho deve ser executado de maneira eficaz. Portanto, é possível compreender, mediante as respostas à afirmativa “Sinto-me muito frustrado com meu trabalho”, que 53,57% dos indivíduos nunca se sentiram ou sentem assim, 14,28% sentem isto algumas vezes por ano, 17,85% algumas vezes por mês, 7,14% algumas vezes por semana, enquanto 3,57% diariamente. Portanto, é possível contemplar o panorama de duplicidade e de contrariedades, de quem sente muita felicidade e de quem está completamente desgastado ou frustrado com seu trabalho.

A falta de treinamento e reconhecimento no ambiente de trabalho pode levar à frustração dos funcionários. Treinamento é essencial para equipar os colaboradores com as habilidades necessárias, e alguns especialistas em Recursos Humanos veem o treinamento como uma ferramenta de desenvolvimento da força de trabalho (SILVA, 2015). Além disso, o treinamento contínuo e o reconhecimento não apenas mantêm os profissionais atualizados, mas também promovem o desenvolvimento de carreira e uma sensação de valorização dos colaboradores. Isso contribui para a satisfação no trabalho e para melhor desempenho organizacional.

Quando questionados “Sinto que passo muito tempo no trabalho”, tem-se que 25% sentem que passam muito tempo no trabalho algumas vezes por mês, 35,71% nunca sentem isto, 17,85% sentem diariamente, 10,71% algumas vezes por semana e 3,57% algumas vezes por ano. Essa afirmativa é avaliada com atribuição de uma das respostas pelo participante, como: nunca (1), algumas vezes por ano (2), algumas vezes por mês (3), algumas vezes por semana (4), e diariamente (5).

Deste modo, uma das consequências e das situações que fazem com que o indivíduo desenvolva um tipo de transtorno ou Síndrome é a questão de passar tempo demais no trabalho. Quando a estrutura da organização é rígida e valoriza somente os aspectos financeiros, obtém, como resultado, um desajuste, uma incompatibilidade entre o trabalhador e o processo de trabalho, deixando de aproveitar a versatilidade psíquica do profissional, e propiciando a possibilidade para um desequilíbrio da saúde mental.

A falta de flexibilidade nos processos institucionais, a que os trabalhadores se submetem, podem comprometer a psique, pela geração de insatisfação e ansiedade, o que traz consequências nas relações sociais e os encaminham para o isolamento (SÁ; LEMOS, 2007).

As estratégias do psicólogo organizacional têm ênfase no contexto ocupacional, com o foco voltado às necessidades de modificações das situações em que se desenvolvem as atividades, em âmbitos como ambiente de trabalho e clima de trabalho. Em vista disso, o psicólogo organizacional também foca nos processos de trabalho, que quase sempre não estão sob o governo do indivíduo que o executa, e visa trazer intervenções relativas à organização como: revisão de processo de trabalho, distribuição adequada de tempo para descanso, supervisão incorporada com o apoio para o trabalhador, mudança de estilos de liderança, entre outras (GARROSA, 2002).

Na assertiva “Não me preocupo realmente com o que ocorre no meu ambiente de trabalho”, as respostas foram: nunca (71,42%), algumas vezes por mês (3,57%), algumas vezes por ano (7,14%), algumas vezes por semana (7,14%) e diariamente (10,71%). Caracteriza-se, assim, o tipo de apatia evidenciada na síndrome de *Burnout*, pela falta de vontade de investir em trabalho, derivada do cansaço.

Os principais sintomas da Síndrome de *Burnout* incluem perda de motivação profissional, exaustão extrema, isolamento, angústia, ansiedade, irritabilidade, baixa



autoestima, falta de apetite, pensamentos negativos e variações abruptas de humor. A legislação exige que os empregadores adotem medidas preventivas para promover um ambiente de trabalho saudável (FERNANDES, 2018).

As empresas devem investir na capacitação profissional, melhorar a gestão das lideranças, promover o bem-estar e relacionamentos saudáveis entre colaboradores, combater o assédio e discriminação, evitar jornadas excessivas, garantir intervalos adequados, considerar opções como teletrabalho e jornadas flexíveis, estabelecer metas proporcionais e razoáveis, cumprir as normas de Medicina e Segurança do Trabalho para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, incluindo o *Burnout* (FERNANDES, 2018).

Todavia, acerca do questionamento “Sinto que trabalhar em contato direto com as pessoas me causa estresse”, foi possível identificar também que 53,57% sentem que trabalhar com pessoas não causa estresse nunca, 10,71% algumas vezes por ano, 3,57% diariamente, 14,28% algumas vezes por semana e 14,28% algumas vezes por mês. Evidencia-se, desta maneira, mais um sintoma da Síndrome de *Burnout* (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

De acordo com Benvides *et al.* (2003), o *Burnout* é definido como uma resposta a um estado prolongado de estresse que ocorre quando este se torna crônico e os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode ter aspectos positivos e negativos, o *Burnout* é caracterizado por um caráter predominantemente negativo, levando a um estado de sofrimento psicológico.

Para a resposta à afirmativa “Sinto que posso facilmente criar um clima agradável no trabalho”, 60,71% afirmaram que diariamente, 17,85% algumas vezes por semana, 7,14% algumas vezes por mês, 3,57% algumas vezes por ano, e a opção de nunca se encontra nula, com 0%.

À afirmação “Sinto-me estimulado depois de ter trabalhado de perto com aqueles a que tenho de atender”, obtiveram-se os seguintes percentuais: diariamente (42,85%), algumas vezes por ano (7,14%), algumas vezes por semana (17,85%), algumas vezes por mês (25%), e nunca (0%).

O trabalho com atendimento ao público, previamente, já pode ser considerado extremamente desgastante, pela necessidade contínua de atender e de dar atenção aos outros indivíduos. Assim, quem já possui um tipo de desordem ou de transtorno, em conjunção com a Síndrome de *Burnout*, pode sentir-se chateado ou totalmente estressado quando precisa dar atenção, assim como exercer seu trabalho, mais um dia, por sentir-se cansado ou exausto (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Sobre à assertiva “Acho que consigo muitas coisas valiosas neste trabalho”, 10,71% respondem com algumas vezes por ano, 21,42% algumas vezes por semana, 7,14% com algumas vezes por mês, 53,57% diariamente, e 0% nunca.

De acordo com Teófilo *et al.* (2013), treinar os colaboradores de uma empresa é considerado um processo curto, observando-se que todos os seus períodos precisam estar equilibrados de acordo com a metodologia que a instituição vai aplicar. Assim, um adequado planejamento tem a capacidade de trazer importante retorno para a empresa e profissionais, uma vez que um profissional mais capacitado terá incentivo maior e realizará as suas atividades com mais autonomia, tornando sua produção mais proveitosa.

Entretanto, no tocante à afirmativa “Sinto que estou no limite das minhas possibilidades”, foram coletadas as seguintes respostas: nunca (64,28%), algumas vezes por ano (10,71%), algumas vezes por semana (10,71%), algumas vezes por mês (7,14%) e diariamente (3,57%).

Assim, dando ênfase às respostas acima, há uma contradição entre os dois pontos



analisados, prioritariamente, pois identifica-se que os que estão em seu limite de possibilidades, já entraram em uma energia completamente negativa; enquanto os que ainda se colocam em posição de encontrar coisas valiosas no ambiente de trabalho, encontram-se essencialmente animados ou criando expectativas (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

No tocante relativo a “Sinto que os problemas emocionais são tratados adequadamente no meu trabalho”, 25% afirmam que diariamente, 10,71% que nunca, 3,57% que algumas vezes por ano, 42,85% algumas vezes por mês e 10,71% responderam algumas vezes por semana.

Por último, mediante a afirmação “Parece-me que os superiores me culpam por alguns problemas”, obtiveram-se as respostas: nunca (64,28%), algumas vezes por mês (17,85%), diariamente (3,57%), algumas vezes por ano (10,71%), e algumas vezes por semana (0%).

Contudo, de acordo com a análise efetuada até o presente momento, observa-se que aqueles ambientes que, precisamente, não valorizam os seus funcionários, acabam culpando-os por alguns problemas; assim como não os tratam devidamente no seu ambiente de trabalho. Sendo este, de fato, um dos impulsos para desatenção e, posteriormente, falta de ânimo para ir ao trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2002; ALVES, 2017).

#### **4.2 O Papel do Psicólogo na Prevenção e Tratamento da Síndrome de *Burnout***

É importante que as empresas adotem uma abordagem multidisciplinar, envolvendo as áreas de saúde e segurança, bem como psicólogos, para desenvolver programas e atividades preventivas relacionadas à Síndrome de *Burnout*. Isso permite identificar trabalhadores que podem estar mais suscetíveis ao *Burnout* com base em suas características individuais (GIL-MONTE, 2003). Além disso, é crucial que os funcionários cuidem de sua saúde física e mental, mantendo hábitos saudáveis, como uma boa alimentação, sono adequado e exercícios regulares. Promover atividades como palestras e dinâmicas de grupo pode ajudar a aliviar o estresse e prevenir os sintomas associados ao *Burnout*.

O tratamento e a prevenção da Síndrome de *Burnout* envolvem abordagens individuais, grupais e organizacionais. As estratégias individuais incluem treinamento para resolver problemas, desenvolver assertividade e gerenciar o tempo eficazmente. As estratégias grupais envolvem buscar apoio dos colegas e supervisores para melhorar habilidades e obter apoio emocional. As estratégias organizacionais incluem a implementação de medidas de prevenção para melhorar o ambiente de trabalho, como programas de socialização, sistemas de avaliação e feedback, e processos de desenvolvimento organizacional, liderados pela direção da empresa (GIL-MONTE, 2003).

Marques *et al.* (2022) observam que o tratamento da Síndrome de *Burnout* envolve a combinação de psicoterapia, atividades de relaxamento e, em casos mais graves, medicamentos. Além disso, é importante fazer mudanças na rotina e no estilo de vida. Para os funcionários com *Burnout*, é essencial envolver o gestor, ajustando a carga de trabalho, incentivando atividades diferentes e participação em programas externos oferecidos pela empresa.

A importância de promover a maior interação entre a administração e outras áreas do conhecimento, como a Psicanálise, é evidente. Isso pode enriquecer as abordagens teóricas e metodológicas, proporcionando compreensão mais abrangente das complexas relações entre indivíduos, trabalho e organizações na sociedade atual (SANT’ANA; CARVALHO; FONSECA, 2006).

Conforme destacado por Marques *et al.* (2022), é essencial mencionar que o acompanhamento com um psicólogo desempenha papel fundamental no tratamento da Síndrome de *Burnout*. No entanto, esse apoio não deve substituir os programas ou abordagens



multidisciplinares implementadas para tratar a condição. É importante que o tratamento seja abrangente e envolva diferentes especialidades, quando necessário.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após uma cuidadosa pesquisa com 28 funcionários de diferentes setores, foi possível identificar que alguns funcionários da organização apresentaram sintomas relacionados ao estresse. Esses sintomas foram observados em diferentes graus e manifestaram-se de forma individualizada em cada colaborador. No entanto, não foi possível caracterizar a presença da Síndrome de *Burnout* de acordo com os critérios estabelecidos pelos Manuais de diagnóstico.

Todavia, embora não tenha sido possível caracterizar a Síndrome de *Burnout* entre os funcionários da organização estudada, a detecção de sintomas relacionados ao esgotamento profissional destaca a necessidade de atenção e cuidado com a saúde mental dos trabalhadores. A implementação de medidas preventivas e o estímulo ao bem-estar podem contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Por fim, respondendo, então, o problema da referida pesquisa, o psicólogo organizacional desempenha papel fundamental na implementação de medidas preventivas e intervencionistas para tratar a Síndrome de *Burnout*. Ele pode colaborar com a organização na criação de programas de promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho, por meio de ações como palestras, workshops, treinamentos e grupos de suporte. Essas iniciativas visam conscientizar os colaboradores sobre os riscos da Síndrome e fornecer estratégias de enfrentamento e autocuidado.

## REFERÊNCIAS

ALVES, M. E. **Síndrome de *Burnout***. 2017. Disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>. Acesso 11 de abr. 2023.

ANTUNES, J. Estresse e Doença: o que diz a evidência. 2019. 20(3), 590-603. **Revista Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde**. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15309/19psd200304>. Acesso em 13 de mar. 2023.

APA. Associação Americana de Psicologia. **Os diferentes tipos de estresse**. 2010. Disponível em: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>. Acesso em 03 de abr. 2023.

AZEVEDO, M. A.; BAZOLI, T. N. **Relações motivacionais e sua importância no desempenho das atividades laborais – estudo entre servidores da secretaria municipal de obras e pavimentação da prefeitura do município de londrina**. 2009. Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_9\\_1287601050.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_9_1287601050.pdf). Acesso em 10 de abr. 2023.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **O processo de adoecer pelo trabalho**. São Paulo, Ática, 2002, p. 9-67.

BRASIL. BVS. **Biblioteca Virtual em Saúde**. Estresse. 2012. Disponível em:



[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/253\\_estresse.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/253_estresse.html). Acesso em 03 de abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Sobre a doença. Brasília, DF: **Ministério da Saúde**, 2022.

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

CARLOTTO, M.S. **A síndrome de burnout e o trabalho docente.** Rev. Psicologia em Estudo. 7(1), 21-29, 2002.

CARVALHO, W. **Entenda a síndrome de burnout no ambiente de trabalho.** 2022. Disponível em: <https://www.libbs.com.br/falarpodemudartudo/sindrome-de-burnout-a-importancia-de-um-trabalho-saudavel/#:~:text=Desequilíbrioscomoasíndromede,profissionaisdaequipeeoutros>. Acesso em 12 de abr. 2023.

CHIAVENATO I. **Gestão de Pessoas.** Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COGO, L. **Qualidade de vida no trabalho: Um diferencial dentro das organizações.** 2014. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>. Acesso em 09 de jun. 2023.

COSTA, C. L. A. *et al.* Síndrome de *Burnout* em trabalhadores de uma empresa de base florestal com serviços de silvicultura. 2019. **Revista Eletrônica Acervo Saúde.** vol. 11 e590. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.25248/reas>. Acesso em -3 de jun. 2023.

FERNANDES, M. A. *et al.* Prevalence of anxiety disorders as a cause of workers' absence. **Revista Brasileira de Enfermagem.** v. 71, 2018.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em 12 de mar. 2023.

GAMEIRO, N. **Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>. Acesso em 14 de mai. 2023.

GARCIA, J. M.; VALDEHITA, S. R.; JOVER, J. L. **O que é a psicologia do trabalho.** Madrid: Biblioteca Nova, 2003.

GARROSA, E. *et al.* **Prevenção e intervenção na síndrome de burnout.** Como prevenir (ou remediar) o processo de burnout. In.: BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. Greenberg, J.S.



GIL, C. A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.

GIL-MONTE, P. **Síndrome de Quemarse por el Trabajo en Enfermería**. Revista Eletrônica InterAção Psy. Ano 1, n. 1, 2003, 19-33. Disponível em: <https://docplayer.com.br/19084534-Revista-eletronica-psy-ano-1-no-1.html>. Acesso 21 de mai. 2023.

LEÃO, A. **Síndrome de *Burn-Out* em enfermeiros de psiquiatria**. Coimbra: Faculdade de Medicina. 2012; (Tese de mestrado). Acesso em 21 de mai. 2023.

LIMA, G. A.; MENDES, P. C. Fatores desencadeantes da síndrome de *burnout* em profissionais de enfermagem, durante a pandemia da covid-19 no período de 2019/2021 **Scientia Generalis**, v. 3, n. 2, p. 8-19. 2022.

LIMA, T. S. Estresse Ocupacional no Ambiente de Trabalho. 2018. Disponível em: [https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/20249/1/LD\\_CEEST\\_VI\\_2018\\_21.pdf](https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/20249/1/LD_CEEST_VI_2018_21.pdf). Acesso em 30 de mai. 2023.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Metodologia do trabalho científico**. 8. ed. - São Paulo: Atlas 2018.

MARQUES, W. S. *et al.* Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout*. **Revista Conjecturas**, ISSN: 1657-5830, Vol. 22, Nº 1. 2022.

MULLER, G. S. **O papel da psicologia organizacional no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores**. 2021. Disponível em: [https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/2040/greiciele\\_tcc\\_pdf.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/2040/greiciele_tcc_pdf.pdf?sequence=-1&isAllowed=y). acesso em 12 de abr. 2023.

NASCIMENTO, D. C.; TELES, N. V. O papel do psicólogo organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho. Anápolis – GO 2016.

NOGUEIRA, R. **As alterações psicológicas induzidas pelo stress profissional nos enfermeiros**. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada. 2018; (Monografia). Acesso em 28 de mai. 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]. ISBN 978-85-7717-158-3– 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, T. N. **A formação do trabalhador na sociedade capitalista**. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/28311/25301>. Acesso em 15 de abr. 2023.

SÁ, S. M. N; LEMOS, M.C.M. A importância em identificar a síndrome de *burnout* no docente visando a manutenção da saúde e da profissão. **I Congresso de educação UNIPAN: Desafio da Formação Humana**, 2007.



SANT'ANA, A. de S.; CARVALHO, R. A. A. de; FONSECA, S. T. D. **Contemporaneidade e novas formas de relação sujeito-trabalho-organização: o que nos tem a dizer a psicanálise?** Cadernos de ideias. Ano 6, n. 30 - dez. 2006. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/CadernosdeId%C3%A9ias/2006/0630.pdf?6wdFCCState%3D1>. Acesso em 28 de mai. 2023.

SILVA, D. N. **Revolução Industrial**. Revista Brasil Escola, 2018. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em 19 de mai. 2023.

SILVA, G. N. **Síndrome de *Burnout*: Um estudo com professores da rede pública**. Psicologia Escolar Educacional, 7(2), 145-153, 2010.

SILVA, J. A. R. O. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, R. M.; GOULART, C. T.; GUIDO, L. A. **Evolução histórica do conceito de estresse**. Revista Científica Sena Aires. 2018; 7(2): 148-56. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>. Acesos em 03 de abr. 2023.

SILVA, U. G. **Treinamento e Capacitação**. 2015. 50 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pedagogia Empresarial, Instituto A Vez do Mestre, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro-RJ, 2015. Disponível em: [https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/posdistancia/](https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/). Acesso em 13 de mai. 2023.

TEÓFILO, *et al.* **Treinamento como ferramenta estratégica para o desenvolvimento corporativo**. Simpósio de excelência de gestão de tecnologia. 2013. 17 p. Disponível: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/6218663.pdf>. Acessado em 31 de maio 2023.

TRIGO, T. R. Síndrome de *Burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. psiquiatr. clín.** vol. 34 n.5 São Paulo 2007. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-60832007000500004](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000500004). Acesso em 29 de mai. 2023.

VALERIANO, J. S.; CARVALHO, T. M. **A importância da psicologia do trabalho atrelada à saúde mental do trabalhador**. 2022. Disponível em: <https://www.fap.com.br/anais/congresso-multidisciplinar-2022/comunicacao-oral/094.pdf>. Acesso em 12 de abr. 2023.

VEIRA, I.; RUSSO, J. A. *Burnout* e estresse: entre medicalização e psicologização. **Physis: Revista de Saúde Coletiva** n29 (02), 2019. Disponível em: <https://scielosp.org/article/physis/2019.v29n2/e290206/>. Acesso em 12 de abr. 2023.

ESTFALL, S. *et al.* Microbiota metabolites modulate the T helper 17 to regulatory T cell (Th17/Treg) imbalance promoting resilience to stress-induced anxiety-and depressive-like behaviors. **Brain, behavior, and immunity**, 2021; 91: 350-368.



WILTENBURG, D. C. D. **Síndrome de *Burnout*: conhecer para prevenir-se, uma intervenção necessária.** Secretaria de Estado da Educação. Superintendência da Educação. Departamento de Políticas e Programas educacionais. Coordenação Estadual do PDE. São Mateus do Sul. 2009.

ZANELLI, J. C. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2002.