

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ALESSANDRO ANDRÉ FERREIRA

SÍNDROME DE BURNOUT: Sob a perspectiva da psicologia organizacional

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2024

ALESSANDRO ANDRÉ FERREIRA

SÍNDROME DE BURNOUT: Sob a perspectiva da psicologia organizacional

Trabalho de conclusão de curso, apresentado à coordenação do curso de graduação em psicologia do Centro universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de psicologia.

Orientador: Mestre. Maria Aparecida Trindade
Pereira

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2024

ALESSANDRO ANDRÉ FERREIRA

SÍNDROME DE BURNOUT: Sob a perspectiva da psicologia organizacional

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do trabalho de conclusão de curso, apresentado à coordenação do curso de graduação em psicologia do Centro universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de psicologia.

25/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Mestre. Maria Aparecida Trindade Pereira

Membro: Mestre. Joel Lima Junior / UNILEÃO

Membro: Mestre. Marcos Teles do Nascimento / UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2024

SÍNDROME DE BURNOUT: Sob a perspectiva da psicologia organizacional

Alessandro André Ferreira¹

Maria Aparecida Trindade Pereira²

RESUMO

Este artigo apresentou uma revisão de literatura sobre a Síndrome de Burnout enfatizando seus impactos no ambiente de trabalho. Através de uma pesquisa bibliográfica, descritiva baseada na literatura *Scielo*. Procurou descrever as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores no enfrentamento da síndrome. Discutiu a respeito da ação dos psicólogos e das organizações no tocante a saúde do trabalhador e alguns modelos de diagnóstico e tratamento. Adotou-se uma abordagem multifacetada e integrada que combinam intervenções individuais e organizacionais visando mitigar os efeitos negativos e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Palavra-chave: Síndrome de Burnout, psicologia organizacional e do trabalho, *coping*.

ABSTRACT

This article presents a literature review on Burnout Syndrome, emphasizing its impact on the workplace. It is a descriptive bibliographical study based on the Scielo literature. It sought to describe the defensive strategies used by workers to cope with the syndrome. It discussed the actions of psychologists and organizations with regard to workers' health and some models of diagnosis and treatment. A multifaceted and integrated approach was adopted, combining individual and organizational interventions aimed at mitigating the negative effects and promoting a healthy and productive work environment.

Keywords: Burnout syndrome, organizational and work psychology, *copin*

¹ Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. sandroalex20f@gmail.com

² Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. mariaaparecida@leaosampaio.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O estudo sobre a Síndrome de Burnout sob a perspectiva da psicologia organizacional é de fundamental importância, por se tratar de uma psicopatologia atual e relevante no ambiente de trabalho ocasionando inúmeros adoecimentos e afastamento provenientes do relacionamento desse trabalhador sintomático e o seu ambiente laboral, sendo assim, o presente trabalho tem como justificativa pessoal e acadêmica o estudo desta síndrome, fundamentado em minha experiência direta com o tema e na necessidade de contribuir para um campo de pesquisa que impacta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e a eficiência das organizações. Esse estudo visa fornecer insights valiosos e práticas eficazes para a promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável. O *burnout* afeta uma parcela significativa da população trabalhadora em todo o mundo, representando não apenas um problema de saúde pública, mas também gerando um impacto econômico e social considerável. Desta forma, vão surgir reflexões sobre medidas práticas, gerais e específicas, para prevenção e controle de agravos à saúde física e mental, já que a mente e corpo sofrem concomitantemente com as consequências do estresse crônico e o *burnout*, bem como o papel dos psicólogos nas organizações de trabalho.

Rouquayrol e Filho (2003), mencionam que nos últimos vinte anos, o ambiente de trabalho tem experimentado transformações significativas devido à rápida evolução da inovação tecnológica, pressões econômicas resultantes da globalização e a flexibilização das regulamentações trabalhistas. Essas mudanças têm tornado desafiador o monitoramento e a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores nos seus respectivos locais de trabalho.

O trabalho possui múltiplos significados e sentido para o homem, segundo o dicionário organizado por Bueno (1996, p. 337), trabalho associa-se a “esforço, fadiga, tarefa ou aplicação de atividade física ou intelectual”.

O trabalho é um ato transformador da realidade humana sendo essencial para a realização pessoal e o crescimento da personalidade, conectando indivíduos a uma identidade social associada à sua profissão ou ocupação. Através do trabalho, as pessoas podem desenvolver suas habilidades biopsicossocial. No entanto, o trabalho também pode ser fonte de sofrimento, especialmente quando há dúvidas sobre a adequação do indivíduo ao seu grupo de trabalho ou à sua própria identidade, tornando-os suscetíveis ao julgamento e à avaliação dos outros (Neffa, 2015).

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. Diante dessa dinâmica, pode-se

presumir que tal interesse gera implicações, como o estresse pelas atividades desenvolvidas pelos colaboradores (Carlotto, 2006).

Síndrome de Burnout (da sigla em inglês *burn-out*), termo que sugere um estado de exaustão, baixa energia devido a fatores externos, como o estresse provocado por algum opressor, ou exacerbação de atividades é umas das preocupações de psicólogos que acompanham empregados com sobrecarga de trabalho. Essa síndrome é caracterizada pelo esgotamento profissional, perda de interesse pelo trabalho, como também desgaste no aspecto físico e psicológico, sendo este último, o que mais sofre alteração (Medeiros, 2002).

Os primeiros estudos e indícios datam da década de 70, onde o psicólogo americano Freudenberger observou em alguns dos seus voluntários um gradativo desgaste no seu humor e desmotivação profissional, desta forma, é considerada como uma síndrome recente que necessita ainda ser mais aprofundada (Delcor, 2004).

O trabalho tem como objetivo relatar sobre a Síndrome de Burnout e compreender os possíveis impactos e efeitos na saúde do trabalhador, bem como, formas de tratamento.

Estudar sobre o papel do psicólogo e das organizações no tocante a síndrome e abordar diversas teorias e modelos explicativos, a fim de aprofundar o entendimento sobre suas causas e manifestações. Explicar sobre os efeitos do estresse no ambiente de trabalho e *coping* para lidar com esses efeitos, bem como descrever os mecanismos de defesa que alguns trabalhadores empregam para preservar sua saúde mental, mesmo em condições precárias de trabalho. Identificar os principais fatores de risco associados ao desenvolvimento desta síndrome no ambiente de trabalho e por fim, verificar e discutir diferentes formas de diagnóstico e tratamento para lidar com essa questão complexa.

2. METODOLOGIA

Este trabalho é composto por uma revisão de literatura, na qual consiste em observar possíveis falhas nos estudos realizados; conhecer os recursos necessários para a construção de um estudo com características específicas; desenvolver estudos que preencham lacunas na literatura trazendo real contribuição para um campo científico; propor temas, problemas, hipóteses e metodologias inovadoras de pesquisa; otimizar recursos disponíveis em prol da sociedade, do campo científico, das instituições e dos governos que subsidiam a ciência (Galvão; Ricarte, 2019).

No que concerne ao tipo de estudo, o trabalho em questão alicerça-se em uma pesquisa do tipo revisão bibliográfica, retrospectiva, descritiva, que é o processo de busca, análise e

descrição de um corpo do conhecimento em busca de resposta a uma pergunta específica. (Galvão; Ricarte, 2019).

Foi realizada revisão de alguns livros, revistas, artigos e pesquisa nas bases de dados da Biblioteca Nacional de Medicina Americana (Pubmed/Medline), Cochrane Data Base of Systematic Reviews (Cochrane BVS), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs), Centro Especializado da OPAS (Bireme) e Scientific Electronic Library Online (SCIELO). Utilizamos os seguintes descritores para obtenção das pesquisas: Síndrome de Burnout, psicologia organizacional e do trabalho, *coping*.

3. SÍNDROME DE BURNOUT

Embora a carga física do trabalho tenha diminuído em função da introdução das novas tecnologias, a carga “psicológica” ou “emocional” aumentou, levando aos chamados transtornos psíquicos relacionados com o trabalho (Pignati; Maciel, Rigotto, 2017).

Em ambientes de assédio organizacional, a sobrecarga de trabalho pode gerar uma fadiga que dificulta a interação social, contribuindo para o isolamento e a instabilidade mental. Essa exaustão emocional pode eventualmente culminar no fenômeno do esgotamento profissional. (Seligmann-Silva, 2022).

Atualmente, a Síndrome de Burnout, têm chamado a atenção por sua frequência e repercussão na mídia e entre os trabalhadores. Para a CID-11 o *burnout* não caracteriza doença alguma e sim uma síndrome repleta de sinais e sintomas que podem ser encontrados em muitas doenças, logo a OMS afirma que é uma síndrome diretamente ligada ao trabalho, não se tratando de doença (Carvalho; Mameri-Trés, 2023).

A Síndrome de Burnout pode ser causada por diferentes fatores, sozinhos ou associados. Uma fonte comum de estresse no ambiente de trabalho é a sobrecarga de tarefas, bem como indivíduos que lidam com um grande volume de trabalho tendem a experimentar níveis mais altos de estresse (Caplan; Jones, 1975).

Segundo Trigo (2007), o *burnout* seria o resultado da combinação entre as características individuais do paciente com as condições do ambiente ou do trabalho, o qual geraria excessivos e prolongados momentos de estresse no trabalho.

Straub, (2005) cita algumas fontes de estresse relacionadas ao trabalho são elas: ambiguidade ou conflitos de papéis, turnos de revezamentos, perda do emprego, assédio sexual, progresso inadequado na carreira e aposentadoria.

Nos estudos Benevides-Pereira (2002), foram considerados sintomas para *burnout* o

esgotamento emocional, com diminuição e perda de recursos emocionais; despersonalização ou desumanização que consiste no desenvolvimento de atitudes negativas de insensibilidade ou de cinismo para com outras pessoas no trabalho ou no serviço prestado. Sintomas físicos de estresse, tais como cansaço e mal-estar geral. Manifestações emocionais do tipo: falta de realização pessoal, tendências a avaliar o próprio trabalho de forma negativa, vivências de insuficiência profissional, sentimento de vazio, esgotamento, fracasso, impotência, baixa autoestima.

As manifestações físicas, ou seja, como qualquer tipo de estresse, a Síndrome de Burnout pode resultar em Transtornos Psicossomáticos. Estes, normalmente se referem à fadiga crônica, frequentes dores de cabeça, problemas com o sono, úlceras digestivas, hipertensão arterial, e outras desordens gastrintestinais, perda de peso, dores musculares e de coluna, alergias (Delcor, 2004).

As manifestações comportamentais: probabilidade de condutas aditivas e evitativas, consumo aumentado de café, álcool, fármacos e drogas ilegais, absenteísmo, baixo rendimento pessoal, distanciamento afetivo dos clientes e companheiros como forma de proteção do ego, aborrecimento constante, atitude cínica, impaciência e irritabilidade, sentimento de onipotência, desorientação, incapacidade de concentração, sentimentos depressivos, frequentes conflitos interpessoais no ambiente de trabalho e dentro da própria família (Medeiros, 2002).

Benevides-Pereira (2002) também enfatiza em seu estudo que as manifestações dos sintomas de *burnout* referem-se às características individuais e às circunstâncias em que se encontram, ou seja, o grau de manifestação é diferente, de acordo com a frequência e a intensidade em que ocorrem, podendo ser num processo gradual e cumulativo. Assinala ainda uma referência quanto à frequência se esporádico, os sintomas podem ser classificados em menor grau, no entanto, se é permanente pode ser considerado em grau maior. Com relação à intensidade, possuem níveis baixos e altos, que podem ser desde irritações à presença de somatizações e doenças.

De acordo com Sá (2007), o processo de desenvolvimento da Síndrome de Burnout se caracteriza pelo seguinte percurso: primeiro, o entusiasmo e a dedicação cedem lugar à frustração e raiva como resposta a estressores pessoais, ocupacionais e sociais que, por sua vez, levam à desilusão quanto às atividades laborais, trabalhando de forma eficiente, mas mecanicamente, levando à diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho. Depois há uma vulnerabilidade pessoal cada vez maior com múltiplos sintomas físicos, sintomas cognitivos e emocionais, os quais se não forem tratados aumentam até alcançar uma sensação de esvaziamento e de “não ligar mais”.

4. DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO

Quando a Síndrome de Burnout está presente, é necessário que o trabalhador seja afastado de suas funções. O tempo exerce elevada influência no tratamento, quanto mais tempo demora para se tratar a síndrome, maiores são as chances de um colapso total e com isto, menores as possibilidades de cura. Desta forma, é importante levar a sério os sinais de alarme como falta de vontade, cansaço e exaustão, principalmente se eles persistirem. Caso ignorada, a síndrome pode causar estresse excessivo, fadiga, insônia, negativismo, depressão e ansiedade. (Medeiros, 2002).

O diagnóstico clínico da Síndrome de Burnout leva em conta o levantamento da história do indivíduo e seu envolvimento e realização pessoal no trabalho. Por ser considerada um transtorno de causas multifatoriais torna-se um pouco difícil sua identificação, embora possua sintomas comuns à depressão, ansiedade e sentimento de inferioridade, o problema pode se manifestar de maneira bem particular. O que pode ser estressante para uns, pode refletir na qualidade de vida e bem-estar para outros. Existem pessoas que se sentem bem ao trabalhar demasiadamente, entretanto, isto se torna um problema quando a pessoa não tem prazer no trabalho que faz e perde o prazer, inclusive, na vida pessoal (Carlotto, 2002).

Esse diagnóstico também utiliza instrumentos validados, como o Maslach Burnout Inventory (MBI), desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson em 1981. Esse inventário avalia as três dimensões do *burnout* e é amplamente utilizado em pesquisas e práticas organizacionais para identificar o nível de esgotamento dos trabalhadores. O tratamento da Síndrome de Burnout na concepção da psicologia organizacional é multidimensional e inclui intervenções individuais (psicoterapia) e organizacionais (melhoras do ambiente de trabalho) (Maslach; Jackson, 1981).

Embora seja difícil evitar o estresse relacionado com o trabalho, existem formas de minimizar seu impacto negativo. Entre as melhores maneiras de responder está em saber o que esperar de certos aspectos do trabalho (e dos colegas), expressar seus sentimentos para aumentar sua percepção de controle, manter as coisas em perspectiva e evitar pensamentos e reações autodestrutivas (Straub, 2005).

O tratamento para *burnout* é feito 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).

O tratamento também deve incluir terapias farmacológicas adequadas ao paciente, acompanhamento psicológico e medidas comportamentais pessoais para aumentar a resiliência e o enfrentamento (*coping*) das situações de trabalho, permitindo uma melhor adaptação aos estressores presentes no ambiente (Dias, 2001).

No plano individual é necessária ajuda de psicólogos, alimentação balanceada, ter no mínimo 6 horas de sono, não preencher horários livres com trabalhos extra 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 necessária que a organização do ambiente seja confortável e de uma 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 e que pode ser feita no próprio local de trabalho. (Garrosa *et al.*, 2002).

5. TEORIAS E MODELOS EXPLICATIVOS

Diversos modelos e teorias fornecem direcionamentos para o estudo da Síndrome de Burnout, no entanto, serão abordados alguns desses modelos, tais como:

- I. O Modelo de Desgaste, proposto por Maslach e Leiter (1997), no qual salienta o acúmulo progressivo do estresse crônico, destacando a exaustão resultante de demandas prolongadas e excessivas no ambiente de trabalho.
- II. A Teoria da Falta de Recompensa, discutida por Siegrist (1996), realça a percepção de uma discrepância entre o esforço dedicado ao trabalho e as recompensas obtidas por tal esforço como sendo insuficiente.
- III. Hobfoll (1989) aborda o Modelo de Desconexão Social, sugerindo que a falta de apoio social e a deterioração das relações interpessoais no local de trabalho podem levar ao esgotamento emocional, contribuindo para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.
- IV. O Modelo Cognitivo-Comportamental, conforme discutido por Egan; Wade e Shafran (2011), enfatiza as cognições disfuncionais e as estratégias de enfrentamento inadequadas como determinantes para o Burnout, ressaltando as influências dos pensamentos negativos automáticos e das estratégias de enfrentamento mal adaptativas.

- V. Por fim, o Modelo de Desgaste do Engajamento, proposto por Schaufeli e Bakker (2004), sugere que o *burnout* e o engajamento no trabalho estão em extremos opostos de um *continuum*, com fatores comuns que contribuem para cada estado, mas com resultados diferentes dependendo do equilíbrio entre eles.

Para se ter uma compreensão mais ampla da Síndrome de Burnout, é necessário explicar cada um dos componentes-chave, começando pela exaustão emocional que é descrita como um estado no qual os indivíduos experimentam uma sensação de cansaço extremo, fadiga e uma diminuição geral da energia emocional, resultante do gasto excessivo de recursos emocionais em situações de trabalho que demandam um alto nível de envolvimento emocional (Maslach; Jackson, 1981).

A despersonalização é caracterizada pela adoção de uma postura distante, cínica e desumanizada em relação aos indivíduos com os quais se interage no contexto profissional, o que pode abranger clientes, colegas de trabalho e até mesmo os produtos ou serviços da organização (Maslach; Jackson, 1986).

A diminuição da realização pessoal manifesta-se através da percepção de incompetência e falta de eficácia nas atividades laborais, resultando em uma diminuição do sentimento de realização pessoal e satisfação com as conquistas profissionais (Maslach; Jackson, 1981).

Esses três componentes da Síndrome de Burnout têm impactos diversos no ambiente organizacional afetando o seu funcionamento e bem-estar. Por exemplo, a exaustão emocional pode acarretar em uma redução da produtividade, um aumento do absenteísmo e uma queda na qualidade do trabalho. A despersonalização, por sua vez, pode provocar conflitos interpessoais, contribuir para uma deterioração do clima organizacional e diminuir a satisfação do cliente. Enquanto isso, a diminuição da realização pessoal pode levar à desmotivação, à falta de engajamento e a uma maior rotatividade de funcionários (Maslach; Schaufeli, Leiter, 2001).

5.1 MODELOS DO ESTRESSE E *COPING* APLICADOS AO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

O Modelo de Estresse Ocupacional dentro de um contexto organizacional examina a relação entre as demandas do trabalho e o nível de controle que os trabalhadores têm sobre suas tarefas. Esse modelo sugere que altas demandas combinadas com baixo controle podem levar ao desenvolvimento de estresse crônico no ambiente de trabalho e ainda destaca a importância do trabalhador de encontrar um equilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos disponíveis para lidar com essas exigências, a fim de promover a saúde mental e o bem-estar

dos trabalhadores (Karasek, 1979).

Estresse, explicado por sua natureza biológica, está relacionada à necessidade de adaptação ou ajustamento do organismo às pressões do ambiente. Esse processo de adaptação se manifesta sobre três fases: a reação de alarme diante de um agente estressor, resistência e exaustão. O estresse ainda é visto como uma reação às demandas sociais, representando um estado interposto entre a saúde e a doença. Ele pode ser considerado um possível indicador das consequências do trabalho sobre os trabalhadores, os quais podem estar sofrendo devido às condições e características de suas atividades, mesmo sem apresentar um quadro patológico preciso (Codo, W. *et al*, 2004).

Considerando a evolução da Síndrome de Burnout, que afeta de maneira significativa a relação do indivíduo em suas atividades laborais, tal transtorno apresenta sintomas, físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Existe na literatura uma extensa lista de sintomas e causas associados a essa síndrome, porém, o estresse se caracteriza como gatilho para a *burnout*, no entanto, o estresse não se trata apenas do evento que está ocorrendo, mas da avaliação que o indivíduo faz a respeito do evento, pois, aquilo que é estressante para uns pode não ser para outros e vice-versa (Straub, 2005).

O estresse pode ser definido como um estímulo e uma resposta elaborada pelo indivíduo para lidar com a situação a que está sujeito, tendo como estímulos os eventos que são estressantes e como respostas as reações físicas, emocionais e psíquicas a um determinado estressor, no qual gera um processo em que o indivíduo percebe e responde a eventos ameaçadores ou desafiadores em seu cotidiano (Straub, 2005).

Os pesquisadores do campo do trabalho e das organizações investigam os estressores, eventos que provocam respostas de estresse, como mudanças fisiológicas, psicológicas e sintomas físicos. Interessam-se pelos efeitos psicológicos do estresse, como ansiedade e *burnout*, e pelas consequências comportamentais, como a intenção de deixar o emprego. Os estressores no trabalho podem ser externos, como as condições laborais, ou internos, como as demandas mentais. A relação entre trabalho e estresse é moderada por variáveis individuais e situacionais, como autoestima e estratégias de enfrentamento. Para mitigar o estresse, é necessário considerar tanto as características do trabalho quanto as do indivíduo (Codo, W. *et al*, 2004).

Ao abordar qualquer fenômeno, tema ou problema em contextos específicos, é essencial considerar uma variedade de fatores, pois, altos níveis de estresse não podem ser adequadamente explicados apenas pelas características individuais, mas também requerem uma análise das relações hierárquicas, estruturas de poder, cargas de trabalho, organização do

processo produtivo, pressupostos culturais e até mesmo políticas macroeconômicas. Da mesma forma, um desempenho insatisfatório não deve ser atribuído exclusivamente às habilidades individuais, mas também deve levar em conta dinâmicas grupais, mudanças tecnológicas, características estruturais e culturais específicas de uma organização, bem como políticas governamentais relacionadas à educação e qualificação profissional (Zanelli; Bastos, 2002).

5.1.1 Modelos de enfrentamento do estresse no ambiente de trabalho

Jacques (2003), em sua análise metodológica sobre saúde e doença, examina o conceito de "*coping*", no qual abrange um conjunto de estratégias mentais e comportamentais empregadas para avaliar e enfrentar as pressões internas e/ou externas, considerando as experiências individuais e os atributos particulares do estímulo.

Existem alguns modelos que os trabalhadores utilizam ao enfrentarem situações estressoras dentre eles, o Modelo de *Coping* no qual aborda as estratégias que os indivíduos empregam para lidar com o estresse e as demandas do ambiente de trabalho, modelo esse que destaca a importância de diferentes abordagens de enfrentamento, incluindo estratégias orientadas para resolver problemas e estratégias orientadas para lidar com as emoções. Esse modelo também enfatiza que a eficácia do *coping* depende da avaliação cognitiva que os indivíduos fazem das situações estressantes e de seus recursos pessoais para enfrentá-las (Lazarus; Folkman, 1984).

O Modelo Integrado de Estresse e *Coping* combina elementos dos modelos de estresse ocupacional e *coping* para oferecer uma compreensão abrangente de como os indivíduos respondem ao estresse no ambiente de trabalho, ao enfatizar a importância da avaliação cognitiva das demandas do trabalho e dos recursos disponíveis para lidar com essas demandas na determinação das estratégias de *coping* utilizadas pelos trabalhadores, bem como, destaca que a eficácia do *coping* depende da percepção subjetiva das demandas do trabalho e dos recursos pessoais para lidar com essas demandas (Folkman; Lazarus, 1980).

O Modelo de Recursos e Demandas examina a relação entre os recursos disponíveis para os trabalhadores no ambiente de trabalho e as demandas impostas por suas tarefas laborais, destacando a presença de recursos, como apoio social, autonomia e oportunidades de desenvolvimento, ajudando os trabalhadores a lidar com as demandas do trabalho e a evitar o estresse crônico; ressaltando a importância de equilibrar as demandas do trabalho com os recursos disponíveis para promover o bem-estar e a eficácia no trabalho (Bakker; Demerouti, 2007).

6. ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DO TRABALHADOR

O trabalho pode ser definido de várias maneiras, dependendo do contexto em que é discutido, para Karl Marx (1867), o trabalho é uma atividade humana voltada para a transformação da natureza, a fim de produzir bens e serviços úteis para satisfazer as necessidades humanas, sendo uma característica fundamental da condição humana e é fonte de toda riqueza material.

Seligmann-Silva (2022), cita a importância do trabalho como uma influência significativa na saúde mental, sendo que o trabalho pode tanto fortalecer quanto vulnerabilizar a saúde mental, e até mesmo desencadear distúrbios que afetam tanto os indivíduos, quanto as comunidades.

O sofrimento que faz parte do processo de trabalho, considerado como algo intrínseco e impossível de ser completamente eliminado, não é automaticamente patológico. No entanto, ele pode se tornar patológico quando todas as tentativas de adaptação ao trabalho para alinhá-lo com as necessidades individuais são esgotadas e outras possibilidades estão bloqueadas (Codo, W. et al, 2004).

Quando a estrutura do trabalho não está alinhada com as necessidades psicológicas dos trabalhadores, resultando no bloqueio de oportunidades de adaptação entre a organização do trabalho e os desejos individuais, surge um sofrimento psicológico, nos quais impulsionam os trabalhadores a desenvolver estratégias defensivas como mecanismo de proteção para lidar com essa situação (Dejours, 2021).

Assim, surgiu a disciplina Psicodinâmica do trabalho, criada por Cristhophe Dejours, a partir da Psicopatologia do trabalho de Le Guillant, esta última com foco no potencial psicopatológico do trabalho, enquanto a primeira com foco em examinar os processos psicológicos em constante mudança desencadeados quando o indivíduo confronta a realidade do ambiente de trabalho. (Codo, W. et al, 2004).

Dejours (1994), define o conceito de psicodinâmica de trabalho em substituição a psicopatologia do trabalho pelo fato de alguns indivíduos, em condições adversas no trabalho conseguem manter o equilíbrio psíquico.

A psicodinâmica do trabalho visa entender as estratégias que os trabalhadores utilizam para preservar sua saúde mental, mesmo diante de formas prejudiciais da organização do trabalho. (Codo, W. et al, 2004).

A imposição da necessidade de emprego e a contínua expectativa de comprometimento

induzem os funcionários as internalizações dos princípios corporativos, resultando em um incremento do desgaste físico e emocional decorrente das demandas por eficiência e adaptabilidade internas, assim como da obrigação de manter-se sintonizado com o contexto laboral e contribuir para a evolução constante dos procedimentos (Zanelli; Bastos, 2002).

A organização científica do trabalho criada por Taylor tem como objetivo o aumento da produção e para isso criou uma divisão do modo operatório, divisão do organismo e divisão dos homens, tornando esse homem um instrumento de massa destituído do seu intelecto e isolado dos demais trabalhadores, por esse motivo a Organização Científica do Trabalho (OCT) gera sofrimento na classe operária demandando respostas defensivas personalizadas, deixando pouco espaço para estratégias de defesa coletiva (Dejours, 2021).

Alguns indivíduos (subproletariado) que constitui as pessoas inseridas no, não-trabalho e no subemprego utilizam de um certo tipo de defesa no qual Dejours (2021), chama de ideologia defensiva quando esses indivíduos se encontra doente de algum modo tentam esconder a doença e sente vergonha do corpo impossibilitado de trabalhar, pois o meio em que vive tende a associar doença a vagabundagem; de modo que um homem doente é associado a vagabundo enquanto que a mulher não pode sequer adoecer dentro desse contexto social, assim por meios de atitudes e comportamentos criam-se uma ideologia da vergonha em não aceitar um corpo doente e sim um corpo produtivo apto para o trabalho.

A vergonha funciona como um sistema de defesa coletivamente construído para evitar a ansiedade relacionada à doença, centrando-se não na doença em si, mas na possibilidade de impedir o trabalho. No entanto, essa ideologia defensiva falha quando a ansiedade coletiva se torna individual, levando a comportamentos prejudiciais, como alcoolismo e violência, como formas de escapar desta ansiedade (Dejours, 2021).

A síndrome de Burnout é uma resposta ao estresse crônico quando outros mecanismos de ajuste não funcionam tanto a vulnerabilidade quanto a capacidade de enfrentamento podem variar de acordo com os contextos macro e microssociais, fazendo surgir elementos potencialmente estressores no ambiente de trabalho, denominados de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, esses fatores conduz ao adoecimento, no entanto, a habilidade de adaptação a esses fatores varia conforme a quantidade e intensidade dos mesmos (Carvalho; Mameri-Trés, 2023).

7. FATORES DE RISCO, INTERVENÇÕES E ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO PARA BURNOUT

Uma observação pertinente sugere que o *burnout* é mais provável de ocorrer quando os profissionais que lidam com a síndrome não recebem apoio social para lidar com as pressões que burocratizam e diminuem o significado de suas atividades. O suporte social, tanto dentro do ambiente de trabalho quanto em espaços externos, onde o trabalho e o sofrimento podem ser discutidos e repensados, desempenha um papel crucial na prevenção do esgotamento profissional, incentivando ações solidárias (Seligmann-Silva, 2022).

Há várias categorias de situação de risco no ambiente de trabalho relacionadas a processo produtivo como os químicos, biológicos, físicos, mecânicos, ergonômicos e psicossociais, além da exposição às relações e organizações do trabalho não favoráveis ao trabalhador, acarretando efeitos clínicos indesejáveis como estresse, fadiga, desgaste e lesões traumáticas (Mattos; Simoni, 1981).

A Síndrome de Burnout pode tanto surgir através de fatores advindos do ambiente de trabalho como de fatores próprios dos indivíduos/trabalhadores. Uma carga de trabalho excessiva é reconhecida como o principal fator de risco, bem como altas demandas de trabalho de natureza quantitativas como pressões de tempo; sobrecarga e excessos de atividades; ausência de autonomia sobre o trabalho e conflito de valores, falta de condições para cumprir as tarefas, falta de suporte social no trabalho, da família e amigos; trabalhos em turnos e noturnos; de forma qualitativas existem os fatores emocionais e cognitivos; menor resiliência; pouca ou ausência de espiritualidade; padrões inflexíveis de comportamento; menor senso de responsabilidade em zelar pela própria saúde (Shirom; Melamed, 2005).

De acordo com Trigo (2007), pessoas pessimistas, perfeccionistas, com altas expectativas e idealismo em relação à profissão, bem como aquelas com *locus* de controle externo, controladoras, passivas e com um padrão de personalidade tipo A (competitivas, esforçadas, impacientes, com uma necessidade excessiva de controle das situações e dificuldade em tolerar frustrações) têm maior probabilidade ao desenvolvimento da síndrome.

Soratto (1999), enumera como causas / fatores de risco para o desenvolvimento do Burnout quatro dimensões: a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade. Em relação a causa de tal transtorno no trabalho deve-se levar em consideração: o baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho; a baixa participação nas decisões sobre mudanças organizacionais as expectativas profissionais os sentimentos de injustiça e de iniquidade nas relações laborais no trabalho por turnos, o precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre colegas, o tipo de ocupação, a relação muito próxima e intensa do trabalhador com as pessoas a quem deve atender, responsabilidade sobre a vida de outros e os conflitos de papel ou a ambiguidade de papel no trabalho.

De acordo com Maslach; Schaufeli e Leiter (2001), diversas intervenções psicológicas e organizacionais têm sido propostas para prevenir e reduzir a Síndrome de Burnout. Dentre elas, destacam-se o treinamento em habilidades de enfrentamento do estresse, o estabelecimento de políticas de apoio social no ambiente de trabalho e a promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

O treinamento em habilidades de enfrentamento do estresse, visa capacitar os funcionários com estratégias eficazes para enfrentar as pressões do ambiente de trabalho, sendo que ao aprender a reconhecer os sinais precoces de estresse e desenvolver técnicas de gerenciamento, os trabalhadores podem fortalecer sua resiliência emocional e reduzir os riscos de burnout. Esse tipo de treinamento, comumente baseado em técnicas de *mindfulness*, relaxamento e comunicação assertiva, proporciona aos funcionários as ferramentas necessárias para responder de forma adaptativa aos desafios do trabalho, de modo que as organizações promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Maslach; Schaufeli, Leiter, 2001).

Segundo destaca Maslach; Schaufeli e Leiter (2001), a importância de promover um ambiente de trabalho que proporcione apoio emocional e instrumental aos funcionários, com a implementação de políticas que vise a criação de programas de apoio psicológico, como aconselhamento e terapia, bem como iniciativas para promover a coesão e o apoio entre colegas de trabalho.

Outra abordagem relevante é fornecer recursos e benefícios que ajudem os funcionários a conciliar suas responsabilidades profissionais e pessoais. De acordo com Leiter e Maslach (2004), é importante oferecer flexibilidade no horário de trabalho, licenças remuneradas e programas de assistência à família para ajudar os trabalhadores a lidar com o estresse e as demandas conflitantes entre trabalho e vida pessoal.

É crucial promover uma cultura organizacional que valorize o apoio mútuo e a colaboração entre os membros da equipe. Como ressalta McEwen (2000), na criação de um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam apoiados e valorizados no intuito de poder ajudar a reduzir os níveis de estresse e prevenir o surgimento do burnout.

A promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal é uma estratégia essencial na prevenção e redução da Síndrome de Burnout, de modo a criar um ambiente de trabalho que permita aos funcionários conciliar suas responsabilidades profissionais com suas necessidades pessoais e familiares, isso inclui oferecer flexibilidade no horário de trabalho (Greenhaus; Beutell, 1985).

Além disso, intervenções que incentivam a desconexão do trabalho fora do horário de

expediente são fundamentais para evitar o esgotamento profissional. Como afirma Demerouti; Bakker e Leiter (2014), ao ressaltar a importância de estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, promovendo períodos de descanso e lazer que permitam aos funcionários recarregar suas energias e recuperar o equilíbrio emocional.

As intervenções baseadas na promoção do autoconhecimento e na prática de técnicas de relaxamento têm sido eficazes na redução dos sintomas de burnout (McEwen, 2000).

A implementação de estratégias organizacionais, como a redistribuição equitativa de tarefas, a melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalho e o estabelecimento de programas de reconhecimento e recompensa, também têm se mostrado eficazes na prevenção e redução da síndrome entre os funcionários (Leiter; Maslach, 2004).

Maslach; Schaufeli e Leiter (2001), fala sobre a importância de ajudar os trabalhadores a desenvolver uma maior consciência de si mesmos, incluindo suas emoções, pensamentos e limites pessoais, por meio de atividades como a meditação *mindfulness* e a reflexão sobre as próprias necessidades e prioridades.

A prática regular de técnicas de relaxamento, como a respiração profunda, o relaxamento muscular progressivo e a visualização guiada, tem contribuído para uma redução significativa nos níveis de estresse e *burnout*, pois essas técnicas ajudam os trabalhadores a aliviar a tensão física e mental, promovendo uma sensação de calma e bem-estar (Kabat-Zinn, 1990).

Ainda há outras abordagens que incluem o treinamento em habilidades de autorregulação emocional, como o uso de pensamento positivo, reestruturação cognitiva e resolução de problemas (Gross, 2015).

Assim, essas intervenções, quando combinadas, podem contribuir significativamente para o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores, além de promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

8. O PAPEL DO PSICÓLOGO E DAS ORGANIZAÇÕES NA PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Na concepção de Codo, W., *et al.* (p. 277, 2004), [...] “saúde mental é a capacidade de construir a si próprio e à espécie, produzindo e reproduzindo a si próprio e à espécie”.

É essencial para os psicólogos, independentemente de sua área de atuação específica, possuírem a habilidade de analisar e compreender os processos organizacionais presentes no contexto em que estão inseridos, dada a expansão do modelo de atuação profissional para

diversas organizações e instituições. Mesmo que tais processos não sejam diretamente relacionados à sua intervenção técnica, a compreensão e avaliação de seus impactos nos fenômenos que estão sendo abordados tornam-se requisitos essenciais para uma atuação ética e responsável (Zanelli; Bastos, 2002).

Antes de se falar sobre o papel do psicólogo organizacional, é necessário ater-se ao conhecimento da sua área de atuação à psicologia organizacional e do trabalho, no qual é caracterizada como uma subárea prática da psicologia que se dedica ao estudo do comportamento humano em contexto laboral, abrangendo as dinâmicas nas organizações e sua relação com a produtividade (Cascio, 2001).

Os profissionais dessa área se engajam na investigação do comportamento dos colaboradores e na aplicação dos princípios psicológicos derivados dessas pesquisas para melhorar o desempenho e o sucesso das organizações (Schultz; Schultz, 2014).

Os psicólogos organizacionais e do trabalho desempenham um papel essencial ao apoiar indivíduos em suas tarefas e ajudar organizações a atingirem seus objetivos. Esses profissionais recrutam, selecionam e desenvolvem pessoal, promovendo competências e bem-estar. Além de incentivar a motivação e a liderança, contribuindo para o crescimento profissional. Seu conhecimento técnico e científico também beneficia as organizações, aumentando eficiência e lucros. A psicologia organizacional abrange duas vertentes principais: a Psicologia do Trabalho, focada em recursos humanos, e a Psicologia Organizacional, estudando comportamentos e seu impacto nas empresas (Rothmann, 2017).

É importante que os psicólogos compreendam o contexto atual de transformações, onde o desemprego desempenha um papel significativo, a fim de oferecer suporte à população afetada e ajudá-la a recuperar sua capacidade de se reinserir no mercado de trabalho, mobilizando recursos necessários para isso. (Zanelli; Bastos, 2002).

O papel do psicólogo organizacional é fundamental na melhoria da saúde mental dentro das organizações, no qual deve estar atento às demandas e necessidades dos trabalhadores, oferecendo suporte psicológico individualizado e desenvolvendo estratégias de prevenção e intervenção que promovam o bem-estar no trabalho, indo além do recrutamento e seleção, abrangendo também ações de promoção da saúde mental no trabalho, prevenção de doenças ocupacionais e intervenções para melhorar o clima organizacional, ou seja, concentrando-se na identificação e no gerenciamento dos fatores psicossociais de risco que podem aumentar o estresse e levar à exaustão dos colaboradores (Zanelli; Borges-Andrade, Bastos, 2014).

A saúde do trabalhador está diretamente relacionada à gestão e à cultura organizacional, que estabelece parâmetros éticos nas relações de trabalho, nos processos de contratação e

demissão, na implementação de políticas hierárquicas e de comunicação, bem como políticas voltadas à saúde. Além disso, a valorização do trabalhador, a introdução de inovações e novas tecnologias são aspectos relevantes (Carvalho; Mameri-Trés, 2023).

As seguintes orientações gerais são oferecidas em relação aos papéis das organizações em garantir o bem-estar no trabalho como por exemplo: a ergonomia no qual considera a adaptação do ambiente de trabalho, máquinas e métodos laborais às necessidades e capacidades do trabalhador, abrangendo desde aspectos físicos como espaço e equipamento, até aspectos cognitivos e organizacionais, visando garantir a compatibilidade entre o sistema de trabalho e o trabalhador (Pheasant, 1986).

O acompanhamento e avaliação dos funcionários devem assegurar um alinhamento ideal entre os valores e metas individuais e os da organização, incluindo auditorias de qualidade de vida abrangendo tanto aspectos positivos quanto negativos do bem-estar no trabalho, além de fornecer feedback em diferentes níveis: individual, grupal e organizacional (Boyatzis; Goleman; McKee, 2002).

A reestruturação do cargo que visa reduzir os riscos psicossociais e aumentar a motivação dos funcionários, pois, envolve planejar os cargos de modo a diminuir a exposição a fatores estressantes, ao fornecer recursos como controle e apoio, sendo eficaz para lidar com o estresse organizacional e outras pressões do trabalho, permitindo que os funcionários realizem tarefas mais relacionadas aos seus interesses deixando-os engajados (Karasek, 1979).

A liderança eficaz previne o estresse, aumenta a motivação e o engajamento, reconhecendo o bom desempenho, sendo justo, abordando problemas de forma construtiva, informando regularmente os funcionários, orientando-os na definição de metas e desenvolvimento profissional, e entrevistando-os sobre seu progresso na carreira. Além disso, prioriza a segurança, destaca os responsáveis e enfatiza o treinamento nesta área (Luthans, 2005).

O treinamento profissional deve focar no conteúdo do trabalho e promover saúde, bem-estar e crescimento pessoal, incluindo gestão do tempo, administração do estresse, eficiência pessoal e autogestão, na forma de um processo contínuo ligado ao desempenho, capaz de aumentar a eficácia pessoal através de experiências positivas, modelagem e estados emocionais positivos (Robbins, 2014).

A mudança na estrutura e clima organizacionais pode ser alcançada descentralizando funções e transferindo responsabilidades para níveis onde os funcionários possam decidir sobre seu próprio trabalho (Schein, 1992).

Ao investir no desenvolvimento da carreira dos funcionários, as organizações

demonstram preocupação com suas necessidades e aspirações, com o intuito de oferecer aos empregados a oportunidade de desenvolver habilidades, capacidades e alcançar seus objetivos profissionais (Senge, 1990). Para reduzir o conflito, a administração deve esclarecer os papéis organizacionais, garantindo que cada funcionário saiba o que é esperado dele e tenha os recursos necessários para cumprir suas responsabilidades (Mintzberg, 1979).

Os programas de qualidade de vida no trabalho oferecem serviços que incluem atividades para melhorar a saúde física, como exercícios, dieta e cessação de hábitos nocivos, e também apoio para saúde mental, como aconselhamento e acesso a profissionais de saúde mental (Davis, 1976).

Trabalhadores cujos valores estão alinhados com os valores da organização tendem a ser mais produtivos e satisfeitos, no entanto valores que não condizem com os da empresa podem levar a conflitos, frustração e baixa produtividade (Rothmann, 2017).

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de Burnout, caracterizada pela sensação de exaustão física e emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, representa um desafio significativo para indivíduos e organizações. As causas desse transtorno são diversas, incluindo a sobrecarga de trabalho, a falta de controle sobre as tarefas, o ambiente organizacional e as características individuais dos trabalhadores.

Diversos modelos e teorias foram propostos para entender e explicar o *burnout* no contexto organizacional. Com insights valiosos sobre as interações entre as demandas do trabalho, os recursos disponíveis e as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores. A psicodinâmica do trabalho e os mecanismos de defesa dos trabalhadores contra as condições adversas do ambiente laboral também desempenham um papel fundamental na compreensão da Síndrome. A ideologia defensiva, por exemplo, revela como os trabalhadores podem desenvolver estratégias de enfrentamento para lidar com o sofrimento no trabalho, muitas vezes recorrendo a mecanismos de negação e repressão.

A intervenção eficaz requer o reconhecimento dos fatores de risco, como falta de controle sobre o trabalho, baixo apoio social e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal. Estratégias de prevenção, como treinamento em habilidades de enfrentamento do estresse, promoção do apoio social no ambiente de trabalho e incentivo ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, são fundamentais para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Além disso, o diagnóstico precoce e o tratamento adequado, que envolve terapias

individuais, grupais e organizacionais, são essenciais para minimizar o impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores. Assim, uma abordagem integrada que combina intervenções individuais e organizacionais é fundamental para prevenir e tratar eficazmente essa síndrome.

Em última análise, compreender e abordar a Síndrome de Burnout requer uma abordagem multifacetada que leve em consideração não apenas os aspectos organizacionais e ambientais, mas também as características individuais e os mecanismos de defesa dos trabalhadores. Somente através de uma abordagem integrada e holística podemos esperar mitigar os efeitos negativos desse fenômeno e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The job demands-resources model: State of the art. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22 n. 3, p. 309-328. 2007.

BARLING, J.; KELLOWAY, K.; ZACHARATOS, A. ‘Occupational safety’. In: **Warr P, ed. Psychology at Work**. 5th ed. London: Penguin Books; p. 253–275. 2002.

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

BRASIL. Ministério da Saúde, Dias EC. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil; 2001.

BOYATZIS, R.; GOLEMAN, D.; MCKEE, A. **Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence**. Harvard Business Review Press. 2002.

BUENO, SILVEIRA. **Dicionário escolar**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

CARLOTTO, MARY SANDRA. **A síndrome de burnout e o trabalho docente**. *Psicologia em estudo*, v. 7, p. 21-29. 2002.

CARVALHO, ANA PAULA, L.; MAMERI-TRÉS; LETÍCIA, MARIA, A. **Burnout na prática clínica**. Barueri [SP]: Editora Manole, 2023.

CASCIO, W. F. Knowledge creation for practical solutions appropriate to a changing world of work. *South African Journal of Industrial Psychology*. v. 27, p. 14–16. 2001.

CAPLAN, ROBERT D.; JONES, KENNETH, W. Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. **Journal of applied psychology**, 1975.

CODO, W.; SORATTO, L. **Saúde mental e trabalho; uma revisão sobre o método**. ABRAPSO. *Psicologia e sociedade*. v.11. n. 2. jul-dez, 1999.

CODO, W. *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2004.

DAVIS, K. **Quality of Working Life: Problems, Prospects, and the State of the Art.** Free Press. 1976.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5.ed. São Paulo: Cortez, 2021.

DELCOR. *et al.* **Condições de trabalho e saúde dos profissionais.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 20 n.1, p. 187-196, jan-fev, 2004.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; LEITER, M. Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 19 n.1, p. 96-107. 2014.

EGAN, S. J; WADE, T. D.; SHAFRAN, R. **Perfectionism as a transdiagnostic process: A clinical review.** Clinical Psychology Review, v. 3 n. 2, p. 203-212. 2011.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. **An analysis of coping in a middle-aged community sample.** Journal of Health and Social Behavior. p. 219-239. 1980.

GALVÃO, MARIA CRISTIANE BARBOSA.; RICARTE, IVAN LUIZ MARQUES. **Revisão Sistemática da literatura: Conceituação, produção e publicação.** 2019.

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. Administração do estresse. 6.ed. São Paulo: Manole, 2002.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. **Sources of conflict between work and family roles.** Academy of Management Review, v. 10 n. 1, p. 76-88. 1985.

GROSS, J. J. **Emotion regulation: Current status and future prospects.** Psychological Inquiry, v. 26 n. 1, p. 1-26. 2015.

HOBFOLL, S. E. **Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.** American Psychologist, v. 44 n. 3, p. 513-524. 1989.

JACQUES, MARIA DA GRAÇA CORRÊA. **Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho.** Psicologia & Sociedade, v. 15, p. 97-116. 2003.

KABAT-ZINN, J. **Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness.** Delta. 1990.

KARASEK, R. **Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign.** Administrative science quarterly. p. 285-308. 1979.

KARASEK, R. A. **Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.** Administrative Science Quarterly, v. 24 n. 2, p. 285-308. 1979.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping.** Springer Publishing Company. 1984.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. **Areas of worklife: A structured approach to**

- organizational predictors of job burnout.** In Research in Occupational Stress and Well-being (Vol. 3, p. 91-134). Emerald Group Publishing Limited. 2004.
- LUTHANS, F. **Organizational Behavior.** McGraw-Hill. 2005.
- MARX, K. **O Capital.** Editora: Martin Claret. 1867.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Maslach Burnout Inventory Manual** (2nd ed.). Consulting Psychologists Press. 1986.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Organizational Behavior**, v. 2 n. 2, p. 99-113. 1981.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.** Jossey-Bass. 1997.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. **Job burnout.** Annual Review of Psychology, v. 52 n. 1, p. 397-422. 2001.
- MATTOS, U. A.; SIMONI, M. **Metodologia para estudos e projetos em Higiene e Segurança do Trabalho.** Rio de Janeiro: Coordenação dos Programas de Pós-graduação em Engenharia, 1981.
- MCEWEN, B. S. **Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load.** Annals of the New York Academy of Sciences, v. 840 n. 1, p. 33-44. 2000.
- MEDEIROS, M. H. R. **O sofrimento mental no trabalho: diferentes olhares.** Caderno de Terapia Ocupacional da UFSCar. v. 10 n. 1, 2002.
- MINTZBERG, H. **The Structuring of Organizations.** Prentice-Hall. 1979.
- NEFFA, Julio César. O trabalho humano e a sua centralidade. Revista ciência do trabalho, v. 4 n. 1, p. 7-26. 2015.
- PHEASANT, S. **Bodyspace: Anthropometry, Ergonomics, and the Design of Work.** Taylor; Francis. 1986.
- PIGNATI, W. A.; MACIEL, R. H. M. O. de; RIGOTTO, R. M. Saúde do trabalhador. In: ROUQUAYROL, M. Z.; GURGEL, M. (Org). **Epidemiologia & Saúde.** Rio de Janeiro: Medbook, p. 337. 2017.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** Pearson. 2014.
- ROTHMANN, IAN. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho.** 2. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.
- ROTHMANN, S. 'Positive institutions'. In: **Wissing MP, Potgieter JC, Nel L, Khumalo IP, Guse T, eds. Towards Flourishing: Contextualising Positive Psychology.** Pretoria: Van Schaik Publishers; 2014.
- ROUQUAYROL, MARIA ZÉLIA. **Epidemiologia & Saúde/Maria Zélia Rouquayrol, Naomar de Almeida Filho – 6 eds. – Rio de Janeiro: MEDSI, 2003.**
- 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.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. **Job demands, job resources, and their relationship**

with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, v. 25 n. 3, p. 293-315. 2004.

SCHEIN, E. H. **Organizational Culture and Leadership.** Jossey-Bass. 1992.

SCHULTZ, D.; SCHULTZ, S. E. **Psychology and Work Today.** Essex: Pearson Education; 2014.

SELIGMANN-SILVA, EDITH. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2022.

SENGE, P. M. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.** Doubleday/Currency. 1990.

SIEGRIST, J. **Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.** Journal of Occupational Health Psychology, v. 1 n. 1, p. 27-41. 1996.

SHIROM, A.; MELAMED, S. **Does Burnout Affect Physical Health? A Review of the Evidence. In: Research Companion to Organizational Health Psychology.** Northampton: Edward Elgar Publishing. p. 599-622. 2005.

SORATTO, M. T.; MARCOMIN, F. E. **A Percepção do profissional acerca do Stress.** Saúde em revista. Universidade Metodista de Piracicaba. V. 1, n. 1, 1999.

STRAUB, Richard O. **Psicologia da saúde** / Richard O. Straub; trad. Ronaldo Cataldo Costa – Porto Alegre: Artmed. 2005.

TRIGO, Telma Ramos. **Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Revista Psiquiatria Clínica. vol. 34 n. 5, São Paulo. 2007.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho.** Porto Alegre: Artmed. 2002.