



A IMPORTÂNCIA DA PRESENÇA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL COMO MEDIDA PROFILÁTICA PARA A SÍNDROME DE BURNOUT

FILIPINI, Kátia¹
SANTUCCI, Kareem Tathyany Teixeira²

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo fazer um recorte bibliográfico a respeito do adoecimento no ambiente do trabalho, notadamente a síndrome de burnout e suas implicações na organização, já que a Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica a referida síndrome como uma doença ocupacional desde 2022, “conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”, conforme prevê o CID-11. Para isso foi realizado um levantamento de estudos e os resultados apontaram poucas referências brasileiras sobre o tema, levantando um alerta para que a comunidade científica para haja uma ampliação do interesse nas pesquisas sobre o assunto, buscando mais elementos a respeito dos causadores, fatores de risco, bem como estratégias de compensação ou novas políticas organizacionais que prezem pela qualidade de vida do colaborador dentro do ambiente de trabalho. O intuito deste artigo é definir a síndrome de burnout, uma vez que ocorre em três dimensões no indivíduo e é denominada como esgotamento profissional já que está diretamente relacionada ao trabalho. A pesquisa também tem o escopo de elaborar como as organizações podem promover a saúde mental, identificando os fatores de risco psicossociais e assim prevenir doenças ocupacionais no desenvolvimento de políticas de orientação juntamente com os gestores da instituição. Em seguida, demonstrar a importância da presença do psicólogo organizacional, agindo como agente profilático no sentido de avaliar a cultura organizacional e demais fatores que possam influenciar ou causar o estresse no trabalho e desenvolver o burnout, prejudicando a qualidade de vida do colaborador.

Palavras-chave: síndrome de burnout; cultura organizacional; qualidade de vida; estresse ocupacional; psicólogo organizacional; risco psicossocial.

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



1. INTRODUÇÃO

Recentemente a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) que trata da gestão de riscos ocupacionais sofreu alterações, através da Portaria MTE nº 1.419 de 27 de agosto de 2024 incluindo a necessidade do gerenciamento desses, com vigência determinada para o dia 26 de maio de 2025, entretanto em 24 de março de 2025 o ministro do Trabalho e Emprego Luiz Marinho determinou o adiamento até 26 de maio de 2026 e que primeiramente a NR-1 será de caráter estritamente educativo e orientativo, para que as empresas se adaptem e proporcionem ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros. (BRASIL, MT, 2025).

Em um ambiente de trabalho, é imprescindível que haja respeito, tolerância, cooperação para um relacionamento interpessoal saudável, onde os colaboradores se envolvam para uma produtividade eficiente e com responsabilidade social. Nesse sentido, é importante o desenvolvimento pessoal para o enfrentamento de conflitos que surgem no dia a dia, e que podem afetar a vida social do indivíduo (ZANELLI; KANAN, 2019).

O trabalho é um importante pilar que orienta a vida de muitos indivíduos e acontecimentos nesse âmbito apresenta enorme potencial de impacto na vida pessoal, social e profissional, levando inclusive ao adoecimento mental do indivíduo. Assim, necessário se faz a compreensão desses aspectos no sentido de promover a qualidade de vida desses trabalhadores (CODO *et al.*, 2007; TAMAYO, LIMA, SILVA, 2004).

É crescente o índice de surgimento de doenças ocupacionais e entre outras causas, a principal pode ser elencada como o desenfreado ritmo de trabalho e das exigências do indivíduo na conclusão de suas tarefas. As transformações no mercado de trabalho são constantes e estar atualizado é vital para se manter ativo e reconhecido, podendo ser esta uma das causas do aumento do estresse e esgotamento (SILVA, 2013).

Nesse sentido, algumas empresas já se conscientizaram e investem em programas de qualidade de vida tendo como escopo unir os objetivos da empresa com os dos colaboradores, alterando o

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



ambiente laboral em um lugar que estabiliza a vida pessoal com a realização profissional dos colaboradores (RODRIGUES, 2001).

Com relação a qualidade de vida no trabalho (QVT), Fernandes (1996, p. 12) define:

É um conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos. Na prática, QVT consiste na reformulação do desenho dos cargos/postos de trabalho, na criação de grupos de trabalho autônomos ou semi-autônomos, melhorias no ambiente com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados da empresa.

Destarte, fica evidente a necessidade de mais estudos, investigações e ações focadas na compreensão e na diminuição das morbidades ligadas diretamente ao trabalho e ir além, buscando entender os fatores de risco relacionadas as atividades laborais, bem como promover intervenções que melhorem as relações interpessoais tendo como resultado final a concepção de organizações mais saudáveis (ZANELLI; KANAN, 2019).

Para que haja mudanças na organização é imprescindível que os gestores estejam comprometidos no fortalecimento dos processos de alteração da cultura enraizada, partindo de pressupostos claros e objetivos, buscando a QVT e o bem-estar grupal que esteja em harmonia com a prática que realmente pretende-se proporcionar (ZANELLI; KANAN, 2019).

Assim é o entendimento de Zanelli (2019):

A cultura organizacional é consolidada e compreendida, genericamente, como o conjunto dos comportamentos manifestos ou o modo como as coisas são feitas ou acontecem. (...) De qualquer modo, os sinais emitidos pela cultura operam como balizadores do desempenho e regem suas vidas, mesmo quando o trabalho é remoto (teletrabalho). Como tal, estabelecem as contingências da realidade de saúde e bem-estar, inexoravelmente.

Para isso, cada vez mais a presença do psicólogo organizacional se apresenta como inevitável e imprescindível, para atuar de forma preventiva e interventiva, mediando conflitos, buscando compreender as diversidades, avaliando os possíveis problemas que possam surgir das demandas profissionais. Este profissional é, portanto, agente transformador de situações negativas em vivências positivas de bem-estar e QVT, garantindo a integridade física, mental e social do colaborador (FERREIRA, 2008).

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O foco principal da presente pesquisa é abordar a síndrome de Burnout, um tema de elevada importância nos dias atuais, investigando o contexto corporativo sendo o causador do esgotamento profissional, abordando ainda os fatores de risco, sintomas e prevenção e ainda estabelecer orientações para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho (PERNICIOTTI *et al.*, 2020).

Assim, o termo Burnout, traduzido do inglês “burn” queima e “out” exterior, expressão que significa esgotamento, como consequência à exposição ao estresse e exaustão, referindo-se à ausência de funcionalidade por perda total de energia, sendo uma expressão utilizada para alguém que atingiu o seu limite e não possui meios físicos nem mentais para desempenhar suas atividades laborais (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

A SB foi descrita pela primeira vez pelo psicólogo alemão Herbert Freudenberger na década de setenta, ao observar profissionais da saúde com sintomas físicos e comportamentais, ocasião em que definiu a enfermidade como um estado de angustia observado nos indivíduos, representado por exaustão física e mental motivados pela vida profissional, o qual se apresenta numa perspectiva tridimensional sendo elas: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional (PIERNICIOTTI, *et al.*, 2020).

Nesse contexto, a exaustão emocional surge no momento em a falta de energia, entusiasmo e sentimento de que o indivíduo não tem forças de enfrentamento das situações estressoras do trabalho. Já a despersonalização demonstra o distanciamento afetivo e pessoal do indivíduo, demonstrado através de seu comportamento, atitudes negativas, cinismos e indiferença com colegas e clientes. Por fim, a redução da realização profissional está vinculada geralmente a exaustão emocional e despersonalização, fazendo com que o indivíduo faça uma autoavaliação negativa sobre a sua vida profissional (MASLACH & JACKSON, 1981; MASLACH & LEITER, 1997; MASLACH *et al.*, 2001).

Ante a relevância da síndrome, a Organização Mundial da Saúde (OMS) inseriu a “síndrome do esgotamento profissional”, conhecida como Burnout, no rol de doenças ocupacionais recentemente,

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



em 1º de janeiro de 2022, ocasião em que recebeu o CID-11, podendo ocasionar o afastamento do indivíduo do trabalho, sendo assim, as organizações em geral precisam redobrar os cuidados com a saúde mental de seus colaboradores.

A adição da SB no CID-11 pode ser justificada pelo fato de a OMS atualmente conferir o conceito de saúde de forma mais abrangente, isto é, “um completo estado de bem-estar físico, mental, social e não somente a ausência de doenças ou enfermidades”, ou seja, biopsicossocial (OMS, 2020; CID-11, 2021).

A SB pode atingir diversos profissionais e de qualquer faixa etária, mas é frequentemente observada em funções relacionadas a trabalhos assistenciais, como a saúde, saúde mental, assistência social, sistema judiciário penal, profissões religiosas, aconselhamento e ensino. Os locais de trabalho dessas profissões podem se apresentar de forma hostil e exigente, desenvolvendo uma crescente exaustão emocional, psíquica e espiritual, podendo não afetar apenas o indivíduo, mas a nível social e organizacional, prejudicando seus relacionamentos (LOUREIRO, OLIVEIRA, PESSOA, 2008, p. 34).

Dessa maneira, observa-se que, o crescente índice de acometimento da síndrome de burnout nos trabalhadores não se configura tão somente pelos comportamentos inadequados desses, mas sim pela própria natureza do trabalho e das alterações ocorridas nos ambientes e relações laborais, inclusive pela estruturação da organização. (LOUREIRO *et al.*, 2008).

Alguns autores mencionam que a SB é uma das formas mais nocivas ao bem-estar do indivíduo e que prejudica sobremaneira a QVT, considerado como uma enfermidade ocasionada pela sobrecarga das organizações, gerada por elevados níveis de ansiedade, estresse, falta de reconhecimento, excesso de cobrança, aumento no ritmo de trabalho e excesso de exigências (AREOSA; QUEIRÓS, 2020, p. 72).

Dentre os principais sintomas que podem ser tanto de cunho psicossomático, psicológico e comportamental, apresentam-se na forma de irritação, exaustão, ansiedade, tristeza, úlceras, insônia, dores de cabeça, hipertensão, abuso de substâncias como álcool e medicamentos, trazendo como consequências conflitos interpessoais tanto no ambiente quanto no familiar, elevação do absenteísmo,

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



acidentes de trabalho, licença saúde e consequentemente baixa QVT (ZANATTA; LUCCA, 2015; CARLOTTO, 2002).

Nesse sentido, a saúde dos colaboradores não deve ser reduzida a um meio que se pretende buscar um fim, mas é necessário ponderar com um fim em si mesma, isto é, como um propósito e valor estratégico. Com isso, a empresa mais saudável é aquela que enfrenta as crises de forma mais eficiente e sai mais resistente e dessa forma transforma-se numa organização saudável, através da aprendizagem e resiliência, aprendendo com seus próprios erros e como consequência disso, mais produtiva e sustentável (ZANELLI; KANAN, 2019).

2.1 O papel da psicologia organizacional e os riscos psicossociais.

A psicologia foi regulamentada como profissão no Brasil em 27 de agosto de 1962, através da Lei nº 4.119, atribuindo funções de lecionar e intervir como psicólogo, abrangendo a clínica, a escola e a indústria. Assim, cabe a esse profissional, conforme previsão legal, preparar e utilizar métodos de busca dos perfis psicológicos das pessoas, aplicar técnicas de recrutamento, seleção e orientação profissional, proceder pesquisas e planejar ações no campo educacional e demais atividades com as famílias, público infantil, adolescente e demais áreas afins. (BERTOLDI, 2013).

Atualmente o psicólogo organizacional detém uma área de atuação bem diversificada, principalmente exercendo funções de analista ou consultor de Recursos Humanos, selecionando e recrutando colaboradores, produzindo projetos para a melhoria de QV e do ambiente organizacional como um todo e com isso prevenindo as doenças do trabalho e embora tenham ocorrido mudanças no mercado, é um profissional importante para a organização, atuando como uma “ponte” entre empresa e colaboradores. (LIFE, 2004).

O psicólogo organizacional tem se tornado presença indispensável nas organizações, uma vez que o ambiente do trabalho pode ser um eventual agente causador de doenças, tanto físicas quanto mentais, conforme é o caso da SB. Desse modo, a POT deve entender toda a estrutura complexa da organização, exercendo além das funções habituais dos Recursos Humanos, buscando essencialmente

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduanda em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



a QV do colaborador, avaliando principalmente o clima e a cultura organizacional. (RUEDA *et al.*, 2013).

Nesse sentido, é entendimento de Zanelli (2019):

Cresce a urgência de estudos, pesquisas e intervenções com foco no entendimento e na redução efetiva das morbidades vinculadas ao trabalho. Bem além dos fatores de risco, temos que compreender os fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho, aqueles que promovem as interações favoráveis: confiança e respeito interpessoais, resiliência, engajamento, aprendizagens compartilhadas; enfim, a construção de organizações saudáveis.

Assim, é importante que os colaboradores e os líderes das organizações monitorem os fatores de risco e se existindo que sejam mínimos, uma vez que negar a sua existência é abrir brecha para o surgimento da ansiedade, prejudicando a QV e adoecendo o trabalhador. Os riscos não devem ser tolerados e as organizações que planejam suas ações no sentido de identificar e prevenir são as consideradas saudáveis. (ZANELLI; KANAN, 2019).

3. METODOLOGIA

O método utilizado para a elaboração deste estudo é a revisão integrativa de literatura, o qual fornece uma compreensão mais abrangente do fenômeno a ser pesquisado, com integração de conceitos provenientes das pesquisas utilizadas nesse método. Portanto, a revisão integrativa se apresenta como uma alternativa viável para sintetizar o conhecimento teórico a respeito da síndrome de burnout. A pesquisa foi realizada em livros de autores com relevância sobre o tema, publicações, artigos como referencial teórico, buscando obras atualizadas. (WHITTEMORE, 2005).

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES

O psicólogo organizacional possui uma grande área de atuação, tanto na seleção, recrutamento, desenvolvimento dos colaboradores e na adaptação às mudanças do mercado de trabalho. Este profissional possui diversos desafios e necessita possuir habilidades para ser criativo e inovador para

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



identificar riscos psicossociais, planejar e desenvolver estratégias para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e auxiliar os gestores para manter uma organização saudável. (ANJOS, 2020).

O ambiente de trabalho possui determinados aspectos que se não avaliados os riscos psicossociais podem causar sofrimento e adoecimento do colaborador. Nesse sentido, vale considerar a importância da presença do psicólogo organizacional, para conscientizar a gestão que além do lucro é imprescindível a preservação da saúde dos trabalhadores e todas as suas ações devem ser coerentes a isso.

A síndrome de burnout é uma enfermidade que atinge indivíduos no contexto do trabalho e é uma das doenças de cunho psicossocial mais significativo da atualidade. Nesta pesquisa, evidenciou-se que a SB pode desenvolver por variáveis de estresse ocupacional, proteção de risco ou problemas e condições laborais, sendo necessário considerar a importância da continuidade dos estudos sobre os causadores da SB, no sentido de compreender o fenômeno, ponderando os elementos de proteção ao risco.

O principal instrumento utilizado na identificação e avaliação da SB é o MBI, embora nota-se a necessidade desenvolver um teste no Brasil, demonstrando assim necessidade e a importância da ampliação das pesquisas tendo com o escopo a produção e levantamento de indícios de validade e precisão para instrumentos capazes de avaliar e identificar o burnout.

A SB, portanto, surge no ambiente laboral, após exposição por um longo período ao estresse sem a devida prevenção. Nesse sentido, é importante avaliar as condições de excesso de demandas de trabalho, as condições do trabalho, os relacionamentos interpessoais, a autonomia e a satisfação do trabalhador com o objetivo de evitar o desenvolvimento da patologia e construir um ambiente de trabalho mais favorável ao bem-estar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou a importância da presença do psicólogo nas organizações, no sentido de mitigar os riscos psicossociais no contexto do trabalho, notadamente devido ao crescente índice de

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



trabalhadores com a síndrome de burnout, patologia que compromete a saúde física e mental do indivíduo, prejudicando a sua qualidade de vida.

A saúde mental dos colaboradores deve ser prioridade das empresas, evidenciando a importância da identificação da existência de possíveis fatores de risco psicossociais no âmbito do trabalho, devendo o psicólogo organizacional estar atento e buscar a prevenção de doenças e outros determinantes que podem prejudicar a saúde do colaborador.

O desenvolvimento da tecnologia e a globalização transformou o ambiente corporativo, e nesse sentido o psicólogo organizacional deve estar em permanente atualização, buscando desenvolver habilidades e competências necessárias para o enfrentamento das novas demandas, tendo como objetivo proporcionar um local de trabalho saudável e o bem-estar dos colaboradores.

Assim, a atuação do psicólogo organizacional detém um compromisso com a saúde dos colaboradores, buscando promover estratégias e propor atividades para melhorar a qualidade de vida, desenvolvendo ações de promoção de saúde, mantendo um bom clima e cultura organizacional, evitando dessa maneira o adoecimento físico, mental e social do funcionário, evitando-se assim o desenvolvimento da síndrome de burnout e outras demais patologias.

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



REFERÊNCIAS

ANJOS, Elieney Silva et. al. **A contribuição do Psicólogo Organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho.** Revista Esfera Acadêmica Humanas, vol. 5, nº 1, (2020). Disponível em: <https://multivix.edu.br/wpcontent/uploads/2021/05/revista-esfera-humanas-v05-n01-artigo01.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.

AEROSA, João; QUEIROS, Cristina. **Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19?**. International Journal on Working Conditions. 2020. ISSN: 2182-9535. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/348931481_Burnout_uma_patologia_social_reconfigurada_na_era_COVID-19. Acesso em 17 ago 2022

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho e emprego. **Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio.** Brasília. 24 abril 2004. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 01 maio 2025.

BERTOLDI, Alexandra Danuza. *Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Indaial: Uniasselvi, 2013.

CARLOTTO, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29. doi: [10.1590/S1413-73722002000100005](https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005)

CID 11 – **Classificação Internacional de Doenças** – 11º revisão, maio 2021

Codo, W., Soratto, L., & Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde mental e trabalho In: Zanelli,

J.C., BORGES-ANDRADE, J., & BASTOS, A.V.B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed.

FERNANDES, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar* (3a ed.). Salvador, BA: Casa da Qualidade.

FERREIRA, M. C. (2008). **A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?** Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 82-99.

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



PERNICIOTTI, Patrícia et al. *Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção*. 2020. São Paulo. v. 23, n. 1, p. 35-52.

Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 23 ago. 2022

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Prevenção primária de transtornos mentais, neurológicos e psicossociais*. 2020.

MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(1), 99-113. doi: [10.1002/job.4030020205](https://doi.org/10.1002/job.4030020205)

MASLACH, C., & LEITER, M. P. (1997). **The truth about burnout: How organization cause, personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1), 397-422. doi: [10.1146/annurev.psych.52.1.397](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397).

LOUREIRO, H., Oliveira, A., & Pessoa, A. (2008). **Burnout no trabalho**. *Revista Referência*, 2(7), 33-41

RODRIGUES, M. V. C. (2001). **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ: Vozes

SILVA, J. A. R. O. (2013). **A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 42(1), 127-156.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. **Psicologia Organizacional**. 3. ed. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2014.

RUEDA, Fabián Javier Marín; BAPTISTA, Makilim Nunes; CARDOSO, Hugo Ferrari; RAAD, Alexandre José. **Psicologia Organizacional: associação entre qualidade de vida e clima organizacional**. 2013. *Encontro Revista de Psicologia* Vol. 16, Nº. 24. Disponível em: <https://revista.pgsskroton.com/index.php/renc/article/view/2456>. Acesso em: 18 set. 2022.

WHITEMORE R, KNAFL K. **The integrative review: update methodology**. *J Adv Nurs*. 2005;52(5):546-53.

ZANATTA, A. B., & LUCCA, S. R. (2015). **Prevalence of burnout syndrome in health professionals of an onco-hematological pediatric hospital**. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(2), 253-258. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420150000200010>

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduada em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br



ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lília A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam.** Lages: Editora Uniplac, 2019.

¹Bacharel em Direito, especialista em Gestão Empresarial e Estratégias em Recursos Humanos e Graduanda em Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. E-mail: kfilipini@hotmail.com

²Professora e orientadora de estágio supervisionado do Centro Universitário Assis Gurgacz-FAG. Graduada em Psicologia e Administração, com especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. E-mail: kareem@fag.edu.br