

**Morgana Érika da Silva Cunha Cassiano**  
morganacassiano@gmail.com

Professora na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA), Psicóloga CRP 03/16818, Especialista em Gestão de Pessoas pela UNIDERP, Especialista em Métodos de Ensino e Aprendizagem na Perspectiva Andragógica pela FADBA, Graduada em Psicologia pela FATECI.

**Nilma do Rosário**  
nilma.silva1991@gmail.com

Graduada em Psicologia pela Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

**Glauber Cassiano**  
glaubercassiano@adventista.edu.br

Professor na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA), Mestre em Educação pela UFBA, Especialista em Gestão Estratégica de Negócios pela UNIDERP, Graduado em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Estácio de Sá.

**Faculdade Adventista da Bahia**

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu  
- CEP: 44300-000 – Cachoeira, BA

*Caderno Especial - Educação e Cultura 2022*

## ANÁLISE HISTÓRICO-LITERÁRIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NA PREVENÇÃO À SÍNDROME DE BURNOUT

### RESUMO

O presente estudo surge da necessidade de compreender como a Psicologia Organizacional pode atuar na prevenção da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, bem como apontar que direções a literatura e a pesquisa acadêmica têm tomado no que diz respeito à produção de conhecimento e na aplicação desse conhecimento obtido ao ambiente de trabalho. É sabido que a Síndrome de Burnout é uma das causas mais comuns de queda na produtividade, uma vez que a sobrecarga de trabalho, bem como pouca ou inexistente satisfação ou usufruto dos resultados desse trabalho, não só é uma crescente, mas uma característica do atual cenário psicossocial. Levando em conta as limitações acerca do tema foi pensado para o presente artigo um levantamento acerca do que tem sido produzido, literária e academicamente, indo desde o campo do estabelecimento de conceitos como na aplicação de métodos que visam prevenir ou combater a Síndrome.

### Palavras-chave:

Psicologia Organizacional. Síndrome de Burnout. Burnout. Psicologia do Trabalho.

CASSIANO, Morgana Érika da Silva Cunha; ROSARIO, Nilma do; CASSIANO, GLAUBER. Análise histórico-literária da atuação do psicólogo no âmbito organizacional e sua influência na prevenção à síndrome de burnout. **Revista Formadores: vivências e Estudos**. Cachoeira (Bahia), v. 15, n.2, p. 74 - 86, maio 2022.

## ABSTRACT

The present study arises from the need to understand how Organizational Psychology can act in the prevention of Burnout Syndrome in the workplace, as well as to point out which directions the literature and academic research have taken with regard to production of knowledge and in the application of this knowledge obtained to the work environment. It is known that Burnout Syndrome is one of the most common causes of decreased productivity, since work overload, as well as little or non-existent satisfaction or enjoyment of the results of this work, is not only a growing, but a characteristic of the current psychosocial scenario. Taking into account the limitations on the subject, a survey of what has been produced, literary and academic, was designed for this article, ranging from the field of establishing concepts such as the application of methods aimed at preventing or combating Syndrome.

### Keywords:

Organizational Psychology; Burnout syndrome; burnout; Work Psychology.

## INTRODUÇÃO

A aplicação da psicologia relacionada ao trabalho data da Revolução Industrial. Partiu da necessidade de se alinhar as habilidades dos trabalhadores às tarefas da atividade fabril, e isso se fazia por meio de entrevistas e testes. Posteriormente coube ao então chamado “psicólogo industrial” planejar, implementar e avaliar tarefas que aumentassem a produtividade e a eficiência dos trabalhadores. Mesmo sendo no alvorecer dos estudos em Psicologia, já se sabia do seu potencial como ferramenta social, e aplicá-la no ambiente de trabalho era uma evidência disso.

Nesse contexto a atividade industrial dependia, e muito, da capacidade humana, as ferramentas eram manuais e o trabalho exaustivo. Em paralelo a esse desenvolvimento vinham os estudos da Administração, que também buscavam formas de se obter a máxima eficiência na produção industrial. A Psicologia então emprestava seus métodos a essa busca para alcançar seus resultados.

Com as novas demandas trazidas com o período pós Segunda Guerra Mundial, principalmente um aumento da capacidade industrial de muitos países e as necessidades trazidas por novos setores, como comércio e serviços, bem como o ainda engatinhando setor de telecomunicações. A indústria passou então a requerer não apenas mais e melhores profissionais, mas a melhorar a sua eficiência, uma vez que precisava atender às novas necessidades mercadológicas. Então o psicólogo industrial passou a ter mais outra série de atribuições, que iam de buscar o desenvolvimento organizacional, levando em conta não só as necessidades da indústria, mas levar em conta o bem-estar do trabalhador, atrelando ao cotidiano empresarial estratégias de motivação e a cultura de felicidade no trabalho e associar isso à realização pessoal.

Nesse período se tem um *boom* tecnológico, tornando o fator humano algo secundário na linha de produção, novos procedimentos e a necessidade de produzir cada vez mais em cada vez menos tempo trouxe ao cenário profissional como um todo uma carga de trabalho cada vez maior. Claro que esse aumento na carga de trabalho abrangia também outros setores da economia, de modo que, segundo Trigo, T.R., *et. al.* (2007, p. 224), “Freudenberger (1974) criou a expressão *staff burnout* para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental”. Esse foi um dos primeiros estudos que trata do que veio posteriormente a ser conhecido como a Síndrome de Bornout.

Segundo Pêgo e Pêgo (2016, p. 172) O termo “Burnout” vem do inglês, no qual possui o significado de algo que não está mais em funcionamento por situação de esgotamento, dessa forma, o público mais atingido se encontra nos profissionais das áreas de saúde como médicos, cuidadores, funcionários da UTI, devido a demanda que oferta frequentemente o cuidado ou o serviço em que concorre para situações de mudança emocionais. Em seguida os autores citam Maslach e Goldberg<sup>1</sup>, ao dizer que:

[...] trata-se de um conjunto de sintomas caracterizado por sinais de exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional em decorrência de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional. (PÊGO e PÊGO, 2016, p. 172).

O que estudos acerca da síndrome propõem é que as práticas laborais advindas tanto do desenvolvimento da atividade industrial como do novo cenário social e econômico após a Segunda Guerra, levaram a práticas laborais que levavam os trabalhadores a ter uma carga de trabalho que iam, em muitos casos, além de suas capacidades físicas e mentais, trazendo-lhes transtornos de ordem psicológica e até mesmo fisiológica. Como consequência esses trabalhadores ficavam cada vez mais exaustos, física e mentalmente, tornando o ambiente de trabalho um local indesejado, na qual o indivíduo não se via como parte integrante daquele contexto.

Tomando como base os estudos de Morfuse (2005)<sup>2</sup>, Trigo *et al.*, (2007) dizem que existem quatro concepções teóricas a respeito da Síndrome de Bornout: clínica, socio-psicológica, organizacional, socio-histórica, sendo a sociopsicológica predominante nos estudos mais atuais. Em seguida, baseados em Chernis e estudos da Organização Mundial da Saúde<sup>3</sup> Trigo *et al.*, (2007, p. 225) elencam as principais dimensões, ou fatores levados em conta nos estudos sobre a Síndrome: “exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo (despersonalização – DE), baixa realização profissional (RP)”.

No campo da Administração Industrial, abrangendo também conhecimentos aplicados pela Psicologia dedicada a esse setor, o também psicólogo Abraham Harold Maslow estabeleceu, à luz de seus estudos uma hierarquia de necessidades humanas. Hierarquia essa que associa diretamente o suprimento dessas necessidades à ideia de satisfação, colocando as necessidades emocionais e sociais nos níveis mais elevados.

---

1. Maslach C, Goldberg J. Prevention of Burnout: new perspectives. *Appl Prev Psychol.* 1998;7(1):63-74.

2. Murofuse, N.T.; Abranches, S.S.; Napoleão, A.A. - Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 13: 255-261, 2005.

3. Cherniss, C. - Professional burnout in human service organizations. Praeger, New York, 1980a; Cherniss, C. - Staff burnout: job stress in the human service. Sage, Beverly Hills, 1980b; World Health Organization. - Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout. In: Geneva Division of Mental Health World Health Organization, pp. 91-110, 1998

Segundo (CAVALCANTI; GOUVEIA, *et al.*, 2020):

De acordo com a abordagem de Maslow (1954)<sup>4</sup>, as necessidades humanas são classificadas em cinco categorias principais: fisiológicas, segurança, afiliação (pertencimento), estima e autorrealização. Conforme se indicou anteriormente, admite-se que tais necessidades surgem sequencialmente, desenvolvendo-se desde o nascimento até a idade adulta. Assim, as mais básicas, o alicerce da pirâmide hierárquica (por exemplo, necessidades fisiológicas), possuem maior prevalência no início do desenvolvimento que aquelas mais elevadas na hierarquia (por exemplo, autorrealização). Estima-se que quanto maior o grau de satisfação das necessidades, melhor a saúde mental do indivíduo (Lester, 2013)<sup>5</sup>.

O que se pode estabelecer como ponte de associação entre os estudos de A. H. Maslow e os posteriores estudos acerca da síndrome de Burnout? Para além de serem estudos no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, tem-se na abordagem do autor inserida no contexto do pós-crise de 1929. Nesse período o economista britânico John Maynard Keynes aplica seus estudos em macroeconomia a fim de contornar os efeitos da crise econômica decorrente da quebra da Bolsa de Nova York. Os estudos de Keynes levavam em conta não só a ideia da produção, como previa o norte-americano Frederick Winslow Taylor, descrito por Leão (2014), mas a vida do trabalhador como um todo, dando tanto ao empresariado, quanto ao Estado uma visão de como devem ser levados em conta os fatores coadjuvantes ao econômico.

Nas linhas que se seguem devem ser tratados não só como a Síndrome de Burnout foi estabelecida como um transtorno associado ao ambiente de trabalho, mas como a Psicologia sedimentou seus balizares acerca do tema, tanto pelo caminho clínico, como pelo caminho da produção literária e acadêmica. Apresentando diferentes estudos sobre a Síndrome, bem como as consequências dela no ambiente de trabalho.

## **O PSICOLOGO ORGANIZACIONAL, O AMBIENTE DE TRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT**

Esse trabalho tem como tema a atuação do psicólogo no âmbito organizacional frente à implementação do problema de qualidade de vida no trabalho, retrata-se a partir desse sobre o contexto atual em que se busca uma promoção de saúde e qualidade de vida do funcionário para que estes alcancem os objetivos pontuados pela empresa com um maior desempenho e que estabeleça uma integridade na sua saúde física e mental.

A abordagem do tema se torna bastante relevante para as empresas como um meio de conscientização para a inserção de um método psicológico no ramo empresarial com a finalidade de proporcionar maior eficácia de desenvolvimento do trabalhador e ao mesmo tempo predispor uma qualidade de vida melhor, diminuindo os impactos do cotidiano, como estresse.

---

4. Maslow, A. H. *Motivation and personality*. New York, NY: Harper, 1954.

5. Lester, David. "Measuring Maslow's Hierarchy of Needs." *Psychological Reports* 113, no. 1 (August 2013): 15–17. <https://doi.org/10.2466/02.20.PR0.113x16z1>.

É de suma importância retratar que a especificidade geral do psicólogo é promover a integridade e a dignidade do ser humano baseado no Código de Ética da profissão em consonância a Declaração Universal dos Direitos Humanos (RIBEIRO, DE PAULA, *et al.*, 2020).

Desse modo, compreende-se que a Psicologia possui diversas formas de atuação profissional, em que através de sua gama de setores será objeto de destaque o contexto organizacional, em que se refere a uma atuação relacionada as relações de trabalho, em uma visão singular ou através de uma equipe com vários profissionais. (RIBEIRO, DE PAULA, *et al.*, 2020).

Isto posto, os autores Camargo e Macedo (2020, p. 64) considera que através da psicologia organizacional e do Trabalho (POT) é possível:

[...] analisar e compreender como interagem as várias dimensões que constituem a dinâmica e a vida das pessoas, grupos e organizações de trabalho, com o objetivo de desenvolver estratégias que visam a promoção da saúde, a prevenção da doença, a qualidade de vida dos trabalhadores.

Dessa forma, infere-se que mediante os dias atuais o aumento do nível de estresse e esgotamento mental, vem se tornando cada vez mais frequente, ocasionando assim doenças físicas e mentais, prejudicando não só a empresa, mas também o funcionário, por tal razão a psicologia organizacional cumpre-se um papel de extrema importância para que consiga estabelecer um equilíbrio entre a pressão cotidiana e a manutenção da saúde do trabalhador. À vista disso, o investimento na promoção de saúde e bem-estar empresarial está cada vez mais sendo utilizado como um meio de tornar o ambiente de trabalho em um local de equilíbrio da vida pessoal e a realização profissional. (SILVA e FARIA, 2018)

Sendo assim, por meio dessa inclusão se observa um melhor aproveitamento funcional, em que se consegue estabelecer um vínculo maior na relação emprego/trabalhador para que este se sinta mais satisfeito, valorizado e consiga desempenhar sua função com eficácia, além de conseguir um melhor relacionamento social com a equipe ocasionando. No entanto, uma amplitude de benefícios, conseqüentemente além de todos esses é importante retratar sobre a redução do *turnover* da empresa, ou seja, a diminuição da rotatividade de pessoas através de desligamentos e novas contratações, já que através da sintonia estabelecia entre os funcionários, o nível de insatisfação e desejo de um novo emprego acaba reduzindo (SILVA e FARIA, 2018).

Com vista disso, compreende-se que a atuação do psicólogo é composta por diversas funções como o [...],

[...] planejamento, a elaboração e a avaliação do trabalho para subsidiar as diversas ações do administrativo. Participa ativamente do processo de recrutamento e eleição pessoal, que compõe um subsistema de Recursos Humanos, utilizando métodos e técnicas para identificar o melhor candidato para a posição. Os instrumentos variam entre entrevistas estruturadas ou semiestruturadas, testes psicológicos, dinâmicas, provas situacionais, entre outros que se fazem necessário para atingir o objetivo. (RIBEIRO, DE PAULA, *et al.*, 2020, p. 162).

Assim sendo, podemos visualizar a relevância desse presente trabalho através do cenário atual do mercado de trabalho, ao qual o cotidiano está sendo movido pela correria e o desenvolvimento veloz das indústrias em conjunto com meio tecnológico em que é necessário o indivíduo estar progredindo em conjunto com essas transformações para que seja ativo e reconhecido na esfera trabalhista, em contraposição a toda essa pressão nos deparamos com pessoas com auto nível

de estresse, sobrecarga mental e com a saúde frágil, por esse viés a psicologia vem com papel de disposição de bem-estar trazendo assim a satisfação do funcionário, fazendo com que este almeje melhores condições de trabalho e maior produtividade a estes (SILVA e FARIA, 2018, p. 117).

Portanto, perante a esses autores, denomina-se qualidade de vida no trabalho não só apenas a junção de um salário bom e outros benefícios, mas sim: relacionada à satisfação de um indivíduo em desenvolver sua carreira profissional e vida pessoal através de recursos que um ambiente de trabalho bem elaborado oferece. Tal satisfação é percebida por meio da compreensão das necessidades de cada colaborador, criando oportunidades de desenvolvimento e oferecendo ferramentas adequadas para o alcance dos objetivos almejados.

Em concordância, compreende-se que a realização profissional para um indivíduo é uma das concepções de bem estar correlacionado a estabilidade de vida, isso é, para muitos a idealização do emprego dos sonhos é algo que provem desde a infância através da frase “o que quer ser quando crescer?”, desse modo através de todo colapso no mercado de trabalho em que as indústrias estavam focadas em lucrar e o aumento de produção, se instaurou um desgaste emocional e a quebra da ideologia do emprego dos sonhos, se tornando para o funcionário o ambiente de trabalho um local desagradável, mas necessário para a garantia da sua sobrevivência financeira, extinguindo assim uma relação de prazer ao trabalho e se tornando algo obrigacional (GUSSO, ALVARENGA, *et al.*, 2019).

Por essa razão, deve se obter a preocupação pelo comportamento humano como uma forma de conseguir um equilíbrio entre as expectativas geradas e a realidade, assim sendo, a Política Organizacional e do Trabalho é apresentada através de duas vertentes: a psicologia do trabalho e a psicologia organizacional.

A Psicologia do Trabalho em que se estima o interesse e a compreensão de como lidar com assuntos relacionados ao trabalho e o comportamento humano interligado assim com sua função e tarefa no ambiente, através das suas condições externas como higiene, saúde, orientação, carreira, dentre outros. (VISC, VASCONCELOS e PELLICOLI, 2017).

Já a Psicologia Organizacional se tem a preocupação segundo Visc,Vasconcelos e Pellicoli (2017):

[...] com a interação do comportamento humano no trabalho e a organização. Se pretende compreender processos microorganizacionais, por exemplo, atitudes, crenças, valores, percepções, construção de significados, emoções.

Compreendendo assim que a segunda se torna mais ampla e acolhedora, segundo Gusso, Alvarenga, *et al.* (2019, p. 646), essa engloba uma gama de fatores como:

“a preocupação com as organizações (produtividade, qualidade e competitividade), com a gestão (modelos de gestão de pessoas, políticas de pessoal) e com os trabalhadores (em termos de saúde, bem-estar e qualidade de vida) de uma forma integrada, como fenômenos articulados em uma complexa rede de multi- determinações recíprocas, é o que define o campo no momento presente”.

Isto posto, compreende-se que o POT ou Psicologia Organizacional do Trabalho possui uma diversidade de funções a fim de equilibrar toda estrutura organizacional pessoal de uma empresa, fazendo com que consiga criar uma estabilização entre a empresa e o funcionário, como uma forma

de beneficiar ambos e efetivar a progressão dos mesmos, seja relacionado a empresa em seu aspecto de crescimento e fortalecimento da equipe, seja para o funcionário pela sua prevenção de saúde e promoção de harmonia e bem estar, atingindo assim não apenas a esfera profissional do mesmo, mas a esfera pessoal, agregando uma melhoria no seu cotidiano em geral.

Segundo Lopes e Benati (2017, p. 172) o termo “*Burnout*” vem do inglês, no qual possui o significado de algo que não está mais em funcionamento por situação de esgotamento, dessa forma, o público mais atingido se encontra nos profissionais das áreas de saúde como médicos, cuidadores, funcionários da UTI, devido a demanda que oferta frequentemente o cuidado ou o serviço em que concorre para situações de mudança emocionais.

Isto posto, considera-se que esta síndrome está ligada ao estresse ocupacional e ganha destaque por problema social, e por destacar-se estudiosos passaram a investigar os fatores que desvendavam a síndrome de Burnout. Assim sendo, nesse período se descobriu altas expectativas tanto nas condições de trabalho, como também envolvendo remunerações melhores levando em conta dificuldades de frustrações e o individualismo crescente, decorrente de maior pressão para entrega de resultados (CÂNDIDO e DE SOUZA, 2016, p. 3).

A Síndrome de Burnout (SB) assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação se caracteriza por esgotamento emocional, redução da realização pessoal e despersonalização do profissional (LOPES e BENATI, 2017, p. 172).

À luz dos estudos de Frota, Nogueira, *et al.*, (2021, p. 36):

A SB [Síndrome de Bornout] ou Esgotamento profissional é descrita na literatura como um problema de saúde pública que se caracteriza principalmente pela redução no desempenho profissional, sentimento de desamparo, frustração e incapacidade de atingir metas no trabalho. Os principais fatores geradores desse estresse ocupacional envolvem aspectos de organização da administração, sistema de trabalho e qualidade das relações humanas.

Segundo Silva e Salles (2016) apud Cândido e de Souza (2016, p. 10) o tratamento geralmente é feito através de medicamentos (antidepressivos) e terapia. No entanto, atividades físicas e tratamentos alternativos vêm ganhando destaques em casos de estresse. E de acordo com alguns autores os presentes sintomas da síndrome de Burnout decorrente ao estresse psicológico desenvolvido por demandas externas acarretam ao indivíduo insônia, sensação de sobrecarga, fadiga irritabilidade, ansiedade e depressão. (SILVA, ARAUJO, LIMA, 2018, p.389).

Para Benevides Pereira (2002) apud Cândido e de Souza (2016, p. 6), dizem que:

[...] muito já se gastou com questões como “colocar a pessoa certa no lugar certo” ou em treinamentos e aperfeiçoamento de funcionários, e que seria lastimável não investirem em condições favoráveis de trabalho e estratégias que auxiliem no combate ao Burnout.

De acordo com Ramos, Camargo e Gulart Junior (2018, p. 12): expondo a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho focada em ações preventivas, as influências na organização são mais relacionadas, porém, é necessário o suporte médico, psicológico e social, quando o trabalhador apresentar algum quadro sintomatológico.

Ainda segundo esses autores:

[...] é importante ressaltar que à guisa de um encaminhamento para nossas considerações finais, que a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho deve estar pautada na boa formação humana, teórica, técnica, instrumental, e, sobretudo ética; o respeito às individualidades e subjetividades precisam estar sempre presentes em seus projetos e atuações, pois o ser humano, sua saúde, qualidade de vida, direitos e dignidade são o foco de sua atenção profissional. (RAMOS, CAMARGO e GOULART JUNIOR, 2018, p. 13)

Há de se presumir que o psicólogo tem uma grande demanda na área organizacional, na qual pode usar suas habilidades e técnicas com eficácia para prevenir os transtornos e problemas maiores nas organizações, acua melhor saúde e qualidade de vida para os trabalhadores. Isso porque os estudos e as demandas profissionais acerca dos desgastes ocorridos no, e em razão do, ambiente de trabalho insalubre ainda estão em estados rudimentares, não tendo ainda sedimentado conhecimentos quanto aos fatores causa e como evitá-los, mas estando ainda lidando com as consequências clínicas e psicológicas do trabalho nesse tipo de ambiente.

Em seu estudo sobre a Síndrome de Burnout nos trabalhadores da Atenção Básica em Saude, Frota, Nogueira, *et al.* (2021, p. 37) descrevem que:

A exaustão profissional é uma das primeiras manifestações no processo da SB ou a mais óbvia dessa síndrome. Lorenz e Guirardello<sup>6</sup>, atribuíram esse alto nível de exaustão emocional à baixa autonomia e o pouco controle sobre o ambiente de trabalho, além de um suporte organizacional deficiente que pode estar relacionado à própria expansão e consolidação da Estratégia de Saúde da Família (ESF) e Núcleos de Apoio a Saúde da Família (NASF) com foco na família e suas relações sociais, orientado pelos princípios do SUS e a inovação tecnológica.

Vale ressaltar que ainda há grande lacuna nos estudos nesse campo, e ainda se trata a SB através de suas consequências fisiológicas, não sendo, na maioria dos casos estabelecidos vínculos diretos de doenças como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Esgotamento Emocional, entre outras. Estas, por sua vez, são abordadas isoladamente, sendo associadas muitas vezes ao profissional e não ao ambiente de trabalho.

## **METODOLOGIA**

Para este trabalho foi adotada a metodologia da revisão bibliográfica, com um olhar qualitativo sobre os resultados, isso porque, dadas as limitações de tempo e sanitárias, se tornou pouco viável o estudo *in loco*, vivenciando como as organizações lidam com as consequências da Síndrome de Burnout. Perpassa por essas linhas a noção de que o avanço tecnológico, assim como os novos padrões de vida exigira dos trabalhadores cada vez mais dedicação ao trabalho.

Levantar o estado em que está o desenvolvimento do conhecimento acerca desse tema se mostra necessário para saber a partir de onde se deve começar a dar os próximos passos nessa caminhada. O trabalho tem em suas linhas iniciais uma discursão acerca do contexto no qual surgiram os estudos,

---

6. Lorenz VR, Guirardello EB. O ambiente da prática profissional e Burnout em enfermeiros na atenção básica. Rev Latino-Am Enfermagem. 2014;22(6):926–33. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0011.2497>

tanto acerca da Psicologia Organizacional do Trabalho quanto acerca de como surgiram os estudos sobre a Síndrome de Burnout.

Foram estabelecidos paralelos entre os diferentes autores, comparando-os em suas linhas de pensamento e identificando as similaridades entre seus pontos de vista, estabelecendo um nivelamento conceitual acerca do tema. Em seguida foram citados os autores que apresentam a importância de o psicólogo organizacional e do trabalho (POT) ter conhecimento da síndrome e como aplicar isso nas corporações. Podendo traçar assim as formas de, quando não eliminar as possibilidades de ocorrer a síndrome entre os profissionais, diminuir seus fatores-causa, bem como seus efeitos.

Como passo seguinte no olhar do que se tem estudado sobre a síndrome foi buscado levantar o que se tem acerca de como diferentes categorias profissionais são afetadas pela síndrome. Como ela tem sido apresentada no que tem sido produzido academicamente. De modo que eventuais lacunas na produção de conhecimento venham a ser não só encontradas como preenchidas.

## **DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

O estudo descrito acima levantou à luz do que tem sido publicado no campo das produções literária e acadêmica, levantando como a Psicologia Organizacional e do trabalho tem lidado com o trabalhador. Quer seja em sua relação direta com a produção, quer seja em como o trabalho, seu ambiente e as relações materiais e sociais ali estabelecidas interferem no modo de vida do trabalhador fora desse expediente. Também foram delineados os meandros através dos quais esse conhecimento caminhou à medida que novas demandas econômicas e sociais levaram ao ambiente do trabalho novas necessidades e novas preocupações.

Em seus primórdios a atividade industrial demandou um grande contingente operacional, a Psicologia, baseando-se no conhecimento acumulado até então limitava a sua atividade vinculada ao setor de trabalho aplicando seus métodos para alinhar as habilidades dos trabalhadores às diferentes funções existentes na atividade industrial. É sedimentado que a fragilidade ou a inexistência de regulamentações ou legislações de proteção aos trabalhadores permitia longas jornadas de trabalho, que alcançavam em muitos casos a extensão de catorze horas diárias em seis dias na semana.

Também eram prática desse período os baixos salários, bem como a não existência de intervalo para refeição ou descanso, licença maternidade ou alimentação, seguros ou licenças para tratamento de saúde. Também eram inexistentes as políticas de segurança no trabalho, ou prevenção de acidentes. Isso gerava um ambiente de trabalho completamente insalubre, não só pela exaustão física gerada pela carga de trabalho, como pelo constante risco de acidentes e do desenvolvimento de doenças crônicas ou degenerativas e também a pouca qualidade de vida desses trabalhadores.

No período subsequente à Primeira Guerra Mundial ocorre não só uma mudança do ponto de vista econômico, como no campo social, um novo mercado consumidor, como muito mais pessoas dispostas a comprar, mas também uma nova visão acerca da economia trazem novas demandas à atividade industrial, e às demais formas de trabalho. Novos setores econômicos, principalmente o da prestação de serviços cresceram vertiginosamente. Tais demandas não foram supridas como uma maior oferta de vagas de trabalho, mas com a busca de formas de trabalho que buscavam aumentar a eficiência individual.

Não eram incomuns experimentos nas fábricas como os propostos pela escola administrativa que ficou conhecida como Fordismo/Taylorismo, que se baseava nos conceitos estabelecidos por F. W. Taylor e aplicados por Henry Ford, que iam desde a fragmentação da atividade produtiva ao desenvolvimento de ferramentas que diminuía o esforço físico do trabalhador, permitindo que este produzisse mais por turno de trabalho.

Paralelamente vieram os estudos de J. M. Keynes e A. H. Maslow, que permitiram um novo olhar sobre o cenário do trabalho, colocando o trabalhador como também um ator social, e não mais como apenas uma parte da maquinaria industrial. As necessidades hierarquizadas por Maslow, atreladas à noção de macroeconomia trazida por Keynes permitiram que fatores externos ao trabalho em sua essência fossem levados em conta quando consideradas as práticas e posturas no ambiente de trabalho.

É nesse contexto que surgem os estudos sobre a Síndrome de Burnout. Quando as posturas no ambiente de trabalho que buscavam a máxima eficiência chegaram a um limite. O termo Burnout denota algo que devido a uma elevada carga de trabalho perdeu a eficiência e entrou em vias de colapso. E as consequências desse excesso de carga de trabalho estavam dentro e fora do trabalho, tanto na esfera funcional como na social. A Psicologia Organizacional e do Trabalho passou então a se debruçar sobre esse novo fato e elaborar estratégias de amenização e prevenção a essa síndrome.

A leitura de obras acerca do tema leva a concluir que o conhecimento a respeito está em constante construção, uma vez que a constante evolução tecnológica traz, não só novas demandas econômicas e sociais, como novas necessidades pessoais, e as práticas de tratamento da à síndrome passa justamente pelo equilíbrio entre esses dois pontos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A produção literária e acadêmica citadas na construção do presente trabalho perpassaram tanto por estudos teóricos e visitou também estudos de campo, nos quais as evidências apontadas no campo teórico foram confrontadas com as práticas reais. Os levantamentos feitos consideraram não só o nível de desenvolvimento do conhecimento acumulado acerca do tema, mas também considerando o contexto no qual esse conhecimento fora produzido, bem como a sua evolução.

É notável que a evolução dos conhecimentos a serem acumulados na Psicologia Organizacional e do trabalho não se deu de maneira isolada. Seu desenvolvimento acompanha não só a evolução das demandas trabalhistas e industriais como também das esferas sociais subjacentes, passando a atentar também a fatores como as interações materiais e humanas no ambiente de trabalho e como essas interações interferem na vida desse trabalhador enquanto ele está fora do ambiente de trabalho.

Ao paralelizar esse conhecimento da Psicologia com o da Administração pode-se notar que houve uma amplificação do olhar científico sobre o trabalhador. Principalmente com a ocorrência da Segunda Guerra Mundial e o que a Teoria da História Econômica chamou de Terceira Revolução Industrial, que criou, não só um novo (e ainda maior) mercado consumidor, como também levou a novas demandas industriais e comerciais. Há de se notar que nesse período se alcançou não só um limite tecnológico, como um limite humano, sendo o primeiro superado apenas algumas décadas depois, com o que ficou conhecido como Quarta Revolução Industrial.

As décadas 1950 a 1970 foram marcadas principalmente por um rápido e vistoso crescimento econômico, dada também à intercomunicação criada ainda na Segunda Guerra Mundial, as novas necessidades econômicas levaram a um esgotamento da capacidade tecnológica e humana existentes até então, ocasionando o surgimento de transtornos psicológicos e fisiológicos em muitos trabalhadores. Um desses foi a Síndrome de Burnout.

Ao debruçar-se sobre os estudos sobre a Síndrome percebe-se que ainda há um largo caminho a ser percorrido. Embora haja muito conhecimento acumulado, este ainda se mostra muito a nível fundamental, com (relativamente) poucas publicações acerca de suas consequências práticas. O que por consequência leva a um lapso acadêmico quanto às formas de se criar uma cultura organizacional que busque não só uma melhor qualidade nas relações trabalhistas quer seja do nível pessoal-material, quer seja no nível pessoal-pessoal.

Os estudos sobre a Síndrome, a nível de consequências mostram-se desagregados, tratando as diferentes manifestações de maneira isolada, transtornos físicos e psicológicos, mesmo que tendo a rotina de trabalho como fator-causa, mesmo quando manifestados em outras esferas da vida do indivíduo ainda passam de maneira distanciada como sendo manifestações de uma rotina de trabalho, ou de uma cultura de trabalho que gera sobrecarga, física, financeira ou emocional no trabalhador.

À medida que a tecnologia se desenvolve, o que deveria se traduzir em melhor qualidade de vida, e mais realizações pessoais ao trabalhador se tornou uma busca cada vez maior por mais trabalho. Estudos em História e Teoria Econômica apontam que a riqueza gerada por um trabalhador industrial médio, quando comparado aos anos 1920 cresceu em uma razão de 1 para 20, enquanto a remuneração média ficou a nível de 1 para seis. Atrélendo esses dados às necessidades individuais dos trabalhadores nota-se que cada vez mais trabalho foi necessário para que tais necessidades fossem atendidas, o que gerou, por consequência, uma sobrecarga emocional muito maior.

A conclusão que se permite chegar com tal estudo é que o profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho tem em sua frente uma vasta gama de campos de estudo e atuação.

Buscando interligar as doenças relacionadas ao trabalho com os fatores psicológicos pertinentes a esse ambiente às relações nele estabelecidas. Conforme supracitado há um grande arcabouço teórico sobre o tema, mas ainda há uma grande vereda ainda virgem a ser explorada nesse campo de estudo.

## REFERÊNCIAS

CAMARGO, M. L.; MACEDO, R. C. D. J. Concepções sobre Psicologia Organizacional do Trabalho entre estudantes de Psicologia. Dossiê-Dossier: Semina: Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 41, n. 1, p. 63-80, 2020. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/34591#:~:text=Eles%20refletem%20uma%20realidade%20de,um%20melhor%20ensino%20da%20POT>. Acesso em: 26 abr. 2021..

CÂNDIDO, J.; DE SOUZA, L. R. Síndrome de Bornout: as novas formas de trabalho que adoecem, 2016. Disponível em: <Disponível em: <http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/82/BURNOUT%20PSICOLOGIA.pdf>>.

GUSSO, H. L. et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Sul do Brasil: Característica dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. Psicologia organizacional e do trabalho, Brasília, v. 19, n. 3, p. 644-652, Set 2019. ISSN ISSN 1984-6657. Disponível em:. Acesso em: 26 abr. 2021.

LOPES, C. F.; BENATI, M. A. N. D. O. Abordagem Organizacional na Síndrome de Bornout. Saberes da Unijipa, Ji-Paraná, v. 5, n. 1, p. 3-12, Jan-Jun 2017. ISSN ISSN 2359-3938. Disponível em: <https://unijipa.edu.br/wp-content/uploads/Revista%20Saberes/ed5/2.pdf>. Acesso em: 06 Set 21.

PÊGO, D. R.; PÊGO, F. P. L. Síndrome de Burnout. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016. ISSN DOI: 10.5327/Z1679-443520162215. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n2a15.pdf>. Acesso em 21 Abr 2021.

RAMOS, G. C. D. P.; CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout: considerações sobre a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho neste cenário. Revista Psicologia & Conexões, v. 1, 2018. ISSN ISSN 2595-7317. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/psicologiaeasconexoes/article/view/5444/47965161>.

RIBEIRO, A. D. S. et al. Compreensão da atuação profissional em Psicologia Organizacional por meio da Abordagem Gestaltica. Psicologia em ênfase, Goiânia, v. 1, n. 2, p. 162-171, Dez 2020. ISSN ISSN 2675-6994. <http://ojs.unialfa.com.br/index.php/psicologiaemenfase/article/view/93/62>. Acesso em: 26 abr. 2021.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição. *Psicologia e Saúde em debate*, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7>. Acesso em: 26 abr. 2021.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of Clinical Psychiatry [online]*, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. Disponível em.

VISC, B.; VASCONCELOS, E.; PELLICIONI, E. O Psicólogo Organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. *Foco*, v. 10, n. 3, p. 90-015, 2017. Disponível em: <https://revistafoco.emnuvens.com.br/foco/article/view/165>. Acesso em: 26 abr. 2021.