




A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

THE ROLE OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST IN PREVENTING BURNOUT SYNDROME

EL PAPEL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT

 <https://doi.org/10.56238/levv17n57-037>

Data de submissão: 11/01/2026

Data de publicação: 11/02/2026

Maria Francisca Pereira Damasceno

Bacharel em Psicologia

Instituição: Centro Universitário Maurício de Nassau

E-mail: mariapereirapsi17@gmail.com

Luana Mota Martins

Mestre em Alimentos e Nutrição

Instituição: Centro Universitário Maurício de Nassau

E-mail: lua_mota@hotmail.com

RESUMO

A Síndrome de Burnout é um distúrbio emocional caracterizado pelo esgotamento físico e mental, resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho. Com o aumento das demandas profissionais e da pressão por resultados, esse fenômeno vem afetando a saúde mental dos colaboradores e comprometendo a produtividade organizacional. O presente estudo teve como objetivo compreender a atuação do psicólogo organizacional na prevenção da Síndrome de Burnout. Método: realizou-se uma revisão integrativa da literatura, com busca em bases científicas como PubMed, BVS e SciELO. Os resultados indicam que o psicólogo organizacional pode mitigar os sintomas de Burnout por meio de estratégias como suporte social, incentivo à autocompaixão e desenvolvimento de competências emocionais, promovendo um ambiente laboral mais saudável e produtivo. A atuação desse profissional é essencial para promover a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho, contribuindo para reduzir o estresse ocupacional e aumentar a produtividade.

Palavras-chave: Psicólogo Organizacional. Prevenção. Esgotamento. Saúde Mental. Estresse Laboral.

ABSTRACT

Burnout Syndrome is an emotional disorder characterized by physical and mental exhaustion, resulting from chronic stress in the work environment. With the increase in professional demands and pressure for results, this phenomenon has been affecting the mental health of employees and compromising organizational productivity. The present study aimed to understand the role of organizational psychologists in preventing Burnout Syndrome. Method: an integrative review of the literature was carried out, searching scientific databases such as PubMed, VHL and SciELO. The results indicate that organizational psychologists can mitigate Burnout symptoms through strategies such as social support, encouraging self-compassion and developing emotional skills, promoting a healthier and more

productive work environment. the work of this professional is essential to promote mental health and quality of life at work, contributing to reducing occupational stress and increasing productivity.

Keywords: Organizational Psychologist. Prevention. Exhaustion. Mental Health. Work Stress.

RESUMEN

El síndrome de Burnout es un trastorno emocional caracterizado por el agotamiento físico y mental resultante del estrés crónico en el entorno laboral. Con el aumento de las exigencias profesionales y la presión por los resultados, este fenómeno está afectando la salud mental de los empleados y comprometiendo la productividad organizacional. Este estudio tuvo como objetivo comprender el papel del psicólogo organizacional en la prevención del síndrome de Burnout. Método: Se realizó una revisión bibliográfica integradora, con búsquedas en bases de datos científicas como PubMed, BVS y SciELO. Los resultados indican que el psicólogo organizacional puede mitigar los síntomas del Burnout mediante estrategias como el apoyo social, el fomento de la autocompasión y el desarrollo de competencias emocionales, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo. El papel de este profesional es esencial para promover la salud mental y la calidad de vida en el trabajo, contribuyendo a la reducción del estrés laboral y al aumento de la productividad.

Palabras clave: Psicólogo Organizacional. Prevención. Burnout. Salud Mental. Estrés Laboral.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma preocupação crescente, pois impacta diretamente o bem-estar dos colaboradores e a produtividade das organizações. Com o aumento das pressões e exigências no cenário corporativo atual, a manutenção da saúde psicológica dos trabalhadores tornou-se um desafio central, exigindo atenção tanto de empresas quanto de profissionais de saúde. A negligência nessa área pode resultar em Síndrome de Burnout, que afeta milhões de pessoas ao redor do mundo, comprometendo suas vidas e o desempenho organizacional (Dias; Silva, 2020).

Dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) indicam que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros enfrentam a SB. No entanto, especialistas sugerem que o número real pode ser ainda maior, devido à sobreposição dos sintomas com outras condições, como depressão e ansiedade. Um levantamento da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP) em 2021 revelou que um em cada quatro brasileiros sofre da síndrome. Atualmente, o Brasil é o segundo país com mais casos da doença, atrás apenas do Japão, segundo o relatório da International Stress Management Association (ISMA) do mesmo ano (Cunha *et al.*, 2024).

Diante dessa alta prevalência, a inclusão da SB na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), com o código QD85, marca um avanço importante no reconhecimento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Essa atualização, realizada pela Organização Mundial da Saúde em 2019, ressalta a necessidade de um enfrentamento eficaz do estresse crônico no ambiente de trabalho. A crescente evidência dos impactos negativos desse estresse, como o aumento do absenteísmo, a alta rotatividade e a queda na produtividade, reforça a importância de estratégias preventivas adequadas para mitigar esses problemas e promover um ambiente de trabalho mais saudável (Caixeta *et al.*, 2021).

Neste contexto, o psicólogo organizacional exerce um papel essencial na prevenção da SB, orientando líderes, desenvolvendo resiliência nos colaboradores e adaptando estruturas organizacionais. Assim, estratégias que combinam abordagens individuais e organizacionais, contribuem para ambientes de trabalho mais saudáveis e equitativos, reduzindo o estresse ocupacional e promovendo o bem-estar dos funcionários. As Intervenções individuais focam na saúde emocional e física do trabalhador, enquanto as organizacionais buscam melhorar as condições de trabalho e criar estratégias de enfrentamento ao estresse (Granja *et al.*, 2024).

No entanto, as empresas lidam com uma série de dificuldades ao tentar implementar estratégias preventivas contra a SB. A falta de políticas organizacionais bem definidas, aliada à resistência cultural à mudança, dificulta a criação de um ambiente de trabalho que priorize a saúde mental dos colaboradores. Muitas vezes, as organizações ainda veem o SB como um problema individual, ignorando fatores estruturais como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, falta de

reconhecimento e a cultura de alta competitividade, fatores que contribuem para o esgotamento emocional, afetando a produtividade e bem-estar dos colaboradores (Spilaris *et al.*, 2024).

É importante ressaltar que a SB não apenas reduz a produtividade e aumenta a rotatividade de funcionários, mas também gera custos elevados relacionados ao absenteísmo, afastamentos frequentes e tratamentos médicos prolongados, impactando negativamente o orçamento das empresas e do sistema de saúde. Esses prejuízos vão além das finanças corporativas, afetando também o ambiente de trabalho e a economia em geral, uma vez que profissionais desgastados tendem a contribuir menos para o crescimento organizacional e social. O comprometimento da saúde mental dos colaboradores não se restringe ao âmbito profissional; ele afeta diretamente suas relações interpessoais, familiares e sociais, diminuindo a qualidade de vida e intensificando quadros de estresse e ansiedade (Silva *et al.*, 2022).

Assim, torna-se indispensável o desenvolvimento de políticas preventivas lideradas pelo psicólogo organizacional para promover o bem-estar dos trabalhadores. A criação de programas de apoio psicológico, a capacitação de líderes para uma gestão empática e a adaptação das condições de trabalho são ações que minimizam os riscos da síndrome, demonstrando o impacto positivo da atuação desse profissional nas mudanças estruturais das organizações. O papel transformador do psicólogo organizacional é essencial na promoção de uma cultura empresarial que valoriza a saúde mental. Sua intervenção facilita a realização de práticas que humanizam o ambiente de trabalho, fortalecendo o cuidado com os colaboradores e contribuindo para um cenário corporativo mais saudável e sustentável (Lopes *et al.*, 2022).

Diante da complexidade que envolve a Síndrome de Burnout (SB) e o comprometimento na qualidade de vida e de trabalho dos profissionais acometidos, este trabalho tem como objetivo compreender o papel do psicólogo organizacional na prevenção da SB. A proposta é analisar como sua atuação contribui para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, com foco na redução do estresse e na melhoria do bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, será destacada a importância do psicólogo organizacional como agente de mudanças nas relações de trabalho e no cuidado com a saúde mental dos profissionais.

2 METODOLOGIA

Este trabalho trata-se de uma revisão bibliográfica integrativa com abordagem qualitativa. A Revisão Integrativa da Literatura é uma metodologia de investigação que permite gerar novos conhecimentos sobre o tema estudado, por meio da análise crítica e síntese da literatura mais relevante. Considerada uma das abordagens metodológicas mais abrangentes, a revisão integrativa inclui tanto estudos experimentais quanto não experimentais, proporcionando uma compreensão profunda do fenômeno em análise. Além disso, essa metodologia oferece suporte à tomada de decisões ao integrar

conhecimento existente e identificar lacunas que podem ser exploradas em pesquisas futuras (Loura *et al.*, 2022).

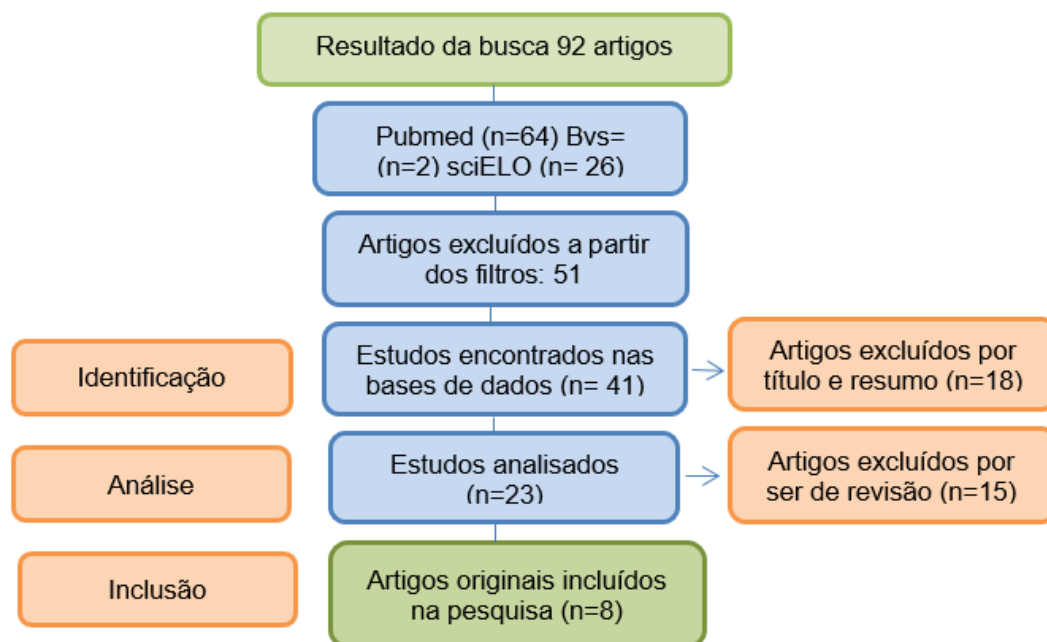
Segundo Teixeira *et al.* (2020), a realização desta revisão seguiu as seguintes etapas: 1) identificação do tema e estabelecimento do problema de pesquisa; 2) busca na literatura; 3) avaliação dos dados; 4) análise dos dados (síntese, exibição, comparação e conclusão); e 5) apresentação dos resultados da pesquisa. A identificação do problema de pesquisa é o ponto de partida de qualquer investigação, devendo ser clara e direcionada ao propósito do estudo. Considerando a relação direta entre saúde mental e ambiente de trabalho, a questão central da pesquisa foi definida como: qual é o papel do psicólogo organizacional na prevenção da Síndrome de Burnout?

As buscas pelos artigos primários ocorreram entre março e outubro de 2024, utilizando as bases de dados LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), SciELO (Scientific Electronic Library Online) e PubMed. Os descritores foram selecionados nos idiomas português e inglês. As combinações de termos utilizados na busca seguiram a seguinte estrutura: “Psicólogo Organizacional” AND “Prevenção” AND “Síndrome de Burnout” AND “Ambiente de Trabalho”; “Organizational Psychologist” AND “Prevention” AND “Burnout Syndrome” AND “Work Environment”. Para ampliar os resultados, também foram utilizadas combinações alternativas: “Psicólogo Organizacional” OR “Organizational Psychologist”; “Prevenção” OR “Prevention”; “Síndrome de Burnout” OR “Burnout Syndrome”; “Ambiente de Trabalho” OR “Work Environment”. Essa abordagem visou abranger artigos relevantes relacionados à atuação do psicólogo organizacional na prevenção da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho.

O processo de seleção dos artigos considerou os seguintes critérios de inclusão: artigos originais publicados entre 2015 e 2024, nos idiomas português e inglês, que abordassem temas relacionados ao papel do psicólogo organizacional na prevenção da Síndrome de Burnout. A seleção dos artigos seguiu uma metodologia rigorosa, estruturada em duas etapas principais. Na primeira, foram lidos o título, o resumo e a metodologia dos artigos. Aqueles que apresentavam informações incompletas estavam fora do período de publicação estabelecido, não estavam disponíveis em texto completo, ou não abordavam diretamente o tema em questão foram excluídos.

Na segunda etapa, realizou-se a leitura integral dos estudos pré-selecionados para a coleta de dados e análise qualitativa. Esse processo garantiu a aplicação adequada dos critérios de inclusão e exclusão, permitindo uma análise detalhada e embasada dos dados obtidos. Os resultados da seleção e análise dos artigos serão apresentados em formato de texto corrido, destacando os estudos que melhor atenderam aos objetivos propostos. Para a coleta de dados, foi utilizado o método Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). O fluxograma que descreve o processo de análise e escolha dos artigos está apresentado na Figura 1.

Figura 1. Fluxograma PRISMA de análise e seleção dos artigos.



Fonte: Própria Autora

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A busca resultou em 92 artigos, distribuídos nas bases de dados: National Library of Medicine National Institutes of Health-PubMed (n=64), Scientific Electronic Library Online-SciELO (n=26) e Biblioteca Virtual em Saúde-BVS (n=2). Após aplicar os filtros de ensaios clínicos randomizados e limitar as publicações aos últimos 10 anos, restaram 51 estudos. Destes, 18 foram excluídos com base no título e resumo, e 15 por serem revisões, resultando em 8 artigos incluídos para análise final, conforme descrito no quadro abaixo.

Após a leitura e análise dos estudos encontrados, foram selecionados 8 artigos originais, provenientes tanto de bases de dados internacionais quanto nacionais. Dentre os estudos, 4 foram obtidos da SciELO, 3 da PubMed e 1 da BVS, abrangendo tanto pesquisas internacionais quanto nacionais sobre o tema. O Quadro 1 apresentado a seguir, detalha os artigos selecionados.

Quadro 1. Estruturação dos artigos (Nome dos autores / ano, método e resultados).

Autor/ Ano	Objetivos	Método	Resultados
Silva et al., 2015.	Avaliar a prevalência da síndrome de burnout entre profissionais de enfermagem trabalhadores em unidades de terapia intensiva e estabelecer associações com fatores psicossociais.	Estudo descritivo avaliou 130 profissionais. O Inventário de Burnout de Maslach foi usado para avaliar a síndrome de burnout.	A prevalência da síndrome de Burnout foi de 55,3%, sendo maior entre trabalhadores sujeitos a elevadas exigências (72,5%) em comparação com aqueles de baixa exigência (64,5%). Além disso, 27,7% dos trabalhadores apresentaram suspeita de transtornos mentais comuns, dos quais 80,6% estavam associados à Burnout.

Silva et al., 2015	Avaliar a prevalência de Síndrome de Bornout e fatores associados em profissionais de nível superior da Rede de Atenção Primária à Saúde.	Estudo transversal com 198 profissionais da saúde, usando questionários sociodemográficos e o Inventário de Burnout de Maslach.	7% dos profissionais apresentaram Burnout, 64% com alta exaustão emocional. Profissionais jovens e com cargas horárias superiores há 40 horas tinham maior risco de Burnout.
Hernandes e Sousa (2015)	Identificar as percepções dos psicólogos organizacionais sobre a satisfação e a insatisfação no trabalho.	Estudo contou com 16 psicólogos organizacionais de organizações privadas, utilizando questionários.	Fatores como suporte social e ambiente colaborativo contribuem para satisfação no trabalho. A busca por apoio e autocompaixão foram estratégias utilizadas para lidar com obstáculos.
Santos et al., 2015	Contribuir para a compreensão de variáveis que possam promover ou reduzir o risco do burnout em hospitais.	Estudo descritivo e correlacional com 565 profissionais. Foram utilizados Maslach Burnout Inventory - Human Survey (MBI-HSS) e a Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR).	2,48% dos trabalhadores apresentaram sintomas de Burnout, caracterizados por altos níveis de exaustão emocional. A despersonalização ligada negativamente e realização profissional positivamente à comunicação, integração e satisfação. A satisfação no trabalho foi maior em quem não apresentava Burnout, sugerindo que o clima organizacional ajuda a prevenir a síndrome.
Silva et al., 2016	Apresentar as concepções de sindicalistas a respeito da relação entre trabalho e adoecimento mental.	A pesquisa teve caráter qualitativo e as informações foram obtidas por meio de entrevistas reflexivas em profundidade. Foram realizadas cinco entrevistas.	A concepção predominante entre os sindicalistas entrevistados é de que as causas dos adoecimentos do trabalhador são de caráter multifatorial. Esses elementos dificultam a organização coletiva e agravam o sofrimento psíquico dos trabalhadores.
Ricou et al., 2020	Avaliar a viabilidade e impacto de uma intervenção psicológica nos níveis de ansiedade, depressão e burnout em UTI cuidadores.	Estudo em UTI, controle e de intervenção, com sessões mensais conduzidas por psicólogos para discutir fatores de esgotamento, burnout, ansiedade e depressão.	Não houve diferença significativa nos escores de burnout entre os grupos, mas houve melhora geral no burnout no grupo de intervenção. A taxa de absenteísmo diminuiu temporariamente.
Francisco et al., 2020	Analisar a relação entre necessidades psicológicas básicas e burnout.	Método quantitativo descritivo, que utilizou uma amostragem intencional não probabilística para selecionar 1.011 atletas.	O estudo identificou que a satisfação das necessidades psicológicas básicas está negativamente associada ao burnout e à baixa motivação, e positivamente ao engajamento, que explica 37% da variância do burnout. Mostrou uma forte relação negativa entre burnout e engajamento.

Marques e Carlotto (2024)	Identificar o poder preditivo da inteligência emocional autoeficácia profissional como recursos, e do estilo pessoal e do trabalho emocional como demandas sobre dimensões da SB.	O estudo com 240 psicólogos clínicos, metodologia qualitativa, com uso de entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo.	Automotivação, autoeficácia e autocontrole são fatores protetores contra o Burnout. A dissonância emocional e as demandas emocionais aumentam os efeitos da síndrome, explicando parte da variação no desgaste psíquico.
---------------------------	---	---	--

Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

Esta revisão descreve sobre a eficácia das intervenções e estratégias adotadas por psicólogos organizacionais na prevenção da síndrome de Burnout em diferentes contextos de trabalho. A partir dos resultados dos estudos selecionados, foi possível identificar fatores preditivos, abordagens terapêuticas e ações preventivas que podem mitigar os sintomas da síndrome de Burnout, uma condição caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal.

De acordo com Silva *et al.* (2015), a prevalência da síndrome de burnout entre os trabalhadores é preocupante, atingindo 55,3% dos casos analisados. Esse índice é ainda mais elevado entre profissionais submetidos a altas exigências laborais, chegando a 72,5%, enquanto entre aqueles que com baixa exigência, a taxa é de 64,5%. Esses dados indicam uma forte correlação entre a carga de trabalho e o desenvolvimento de burnout. Além disso, foi identificada uma preocupação adicional: 27,7% dos trabalhadores apresentaram sinais de possíveis transtornos mentais comuns, dos quais 80,6% também estavam associados ao Burnout. Esse cenário ressalta a importância de intervenções preventivas que ajudem a reduzir o impacto das demandas do trabalho sobre a saúde mental dos colaboradores e promovam um ambiente laboral mais saudável.

A prevalência da síndrome de Burnout é particularmente alta entre os profissionais de saúde, conforme destacado por Silva *et al.* (2015), que associaram a síndrome a longas jornadas de trabalho e à menor idade dos profissionais. Esses fatores tornam os profissionais de saúde especialmente vulneráveis, indicando que os psicólogos organizacionais podem desempenhar um papel importante na prevenção, ao gerenciar as demandas laborais e ajudar a reduzir a sobrecarga emocional e física dos trabalhadores.

Em um estudo de Ricou *et al.* (2020), foi testada a viabilidade de uma intervenção psicológica em unidades de terapia intensiva. Embora não tenha havido diferenças significativas nos escores de Burnout entre o grupo controle e o de intervenção, o grupo que recebeu a intervenção mostrou uma melhora geral nos sintomas de Burnout, além de uma redução temporária do absenteísmo. Esses resultados sugerem que, mesmo com efeitos limitados no curto prazo, a atuação do psicólogo organizacional pode trazer alívio para os sintomas de esgotamento emocional, contribuindo para um ambiente de trabalho mais sustentável e saudável.

Nesse cenário, a função do psicólogo organizacional é essencial para programar intervenções contínuas, ajustadas às particularidades e necessidades dos trabalhadores. Hernandes e Sousa (2015),

ao investigarem a satisfação no trabalho de psicólogos organizacionais, reforçaram a importância de um ambiente colaborativo e do suporte social como fatores de proteção contra o Burnout. Esses elementos, juntamente com a autocompaixão, mostraram-se estratégias essenciais para enfrentar os desafios do ambiente organizacional. Assim, o psicólogo organizacional pode promover tanto estratégias individuais de enfrentamento quanto incentivar a criação de um ambiente de trabalho mais acolhedor.

Na mesma linha de pensamento, Marques e Carlotto (2024) apoiam essa ideia ao reconhecerem a inteligência emocional e a autoeficácia profissional como elementos que ajudam a prevenir o Burnout. O estudo revela que psicólogos que demonstram maiores graus de automotivação e autocontrole têm menor chance de desenvolver os sintomas dessa síndrome, destacando assim a relevância de incentivar essas competências no ambiente de trabalho.

Além disso, o estudo de Santos *et al.* (2015) evidenciou que uma percepção positiva do clima organizacional está associada a menores índices de Burnout. A correlação entre um ambiente organizacional favorável e a realização profissional sugere que o psicólogo organizacional pode ter um papel essencial na promoção de melhorias no ambiente de trabalho. Tais melhorias podem incluir o fortalecimento das relações interpessoais e a realização de políticas de reconhecimento e suporte, ações que contribuem para reduzir o risco de Burnout e aumentar a satisfação dos funcionários.

Nesse contexto, intervenções específicas, como a proposta de Francisco *et al.* (2020), mostraram uma redução temporária tanto nos sintomas de Burnout quanto no absenteísmo entre os participantes. Embora as análises finais não tenham demonstrado diferenças estatisticamente significativas nos escores de Burnout entre o grupo de intervenção e o grupo controle, os resultados indicaram um impacto positivo no alívio temporário dos sintomas. Assim, apesar de não terem mostrado alterações significativas em longo prazo, intervenções como essa podem trazer benefícios pontuais no contexto laboral.

A análise das entrevistas com os sindicalistas revela uma concepção predominante de que as causas dos adoecimentos entre trabalhadores são multifatoriais. Essa perspectiva evidencia a complexidade dos fatores que contribuem para o desenvolvimento de condições como a síndrome de Burnout. As condições de trabalho, as relações interpessoais e as pressões externas estão interligadas, o que dificulta a organização coletiva e acaba por agravar o sofrimento psíquico dos trabalhadores. Diante desse contexto, é fundamental que os psicólogos organizacionais atuem de forma integrada, promovendo intervenções que vão além do foco na saúde mental e considerando a realidade multifacetada do ambiente de trabalho. Apenas uma abordagem abrangente e colaborativa pode mitigar os impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Silva *et al.*, 2016).

Em conclusão, a análise dos estudos e das perspectivas dos trabalhadores reforça o papel relevante do psicólogo organizacional na prevenção e redução dos sintomas de Burnout. A aplicação de estratégias de enfrentamento, aliada a um ambiente organizacional que valorize o suporte social, reconhecimento e boas relações interpessoais, se mostra eficaz para promover o bem-estar dos colaboradores. Com uma abordagem integrada e contínua, os psicólogos podem ajudar a criar um ambiente mais saudável e acolhedor, mitigando o impacto das demandas laborais e promovendo a saúde mental e a satisfação no trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou compreender a atuação do psicólogo organizacional na prevenção da Síndrome de Burnout (SB) no ambiente de trabalho. Através da análise da literatura e dos dados coletados, evidencia-se que a contribuição desse profissional é fundamental para a criação de estratégias voltadas à diminuição do estresse no trabalho e à melhoria do bem-estar dos funcionários. Dentre as intervenções eficazes que o psicólogo organizacional pode implementar, destacam-se a criação de programas de apoio psicológico, a elaboração de políticas institucionais que priorizem a saúde mental e a adequação das condições de trabalho.

Os resultados evidenciam que, embora as empresas enfrentem desafios como a resistência à mudança e a falta de políticas estruturadas, a atuação do psicólogo organizacional é fundamental para transformar o ambiente corporativo em um espaço mais saudável. A intervenção desse profissional não apenas contribui para a redução dos índices de Burnout, mas também melhora a qualidade de vida dos colaboradores e impacta positivamente na produtividade organizacional.

Futuros estudos clínicos podem aprofundar essa temática por meio de investigações empíricas, envolvendo a análise direta de intervenções em organizações específicas. Além disso, a criação de políticas públicas que incentivem a adoção de práticas preventivas nas empresas deve ser um ponto a ser explorado em futuras pesquisas. Dessa forma, conclui-se que o psicólogo organizacional possui um papel transformador na prevenção da SB, sendo essencial para a construção de ambientes de trabalho mais humanos, saudáveis e produtivos.

REFERÊNCIAS

- CAIXETA, Natália Caroline et al. A síndrome de Burnout entre as profissões e suas consequências. *Brazilian Journal of Health Review*, v. 4, n. 1, p. 593-610, 2021.
- CUNHA, Andreza Costa et al. A Importância da psicologia organizacional nas empresas. *Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação*, v. 2, n. 1, p. 118-129, 2023.
- CUNHA, Thainá Beatriz da et al. Estudo de caso sobre a Síndrome de Burnout e os direitos trabalhistas, 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Administração) - Etec Paulino Botelho, São Carlos, 2024.
- DA SILVA, Ellen Monique et al. O impacto da síndrome de burnout nas mulheres. *Revista olhar-Revista Científica da ATHON Ensino Superior*, v. 7, n. 3, p. 68-75, 2022.
- DIAS, Bruno Vilas Boas; SILVA, Priscila Soares de Souza da. Síndrome de Burnout em docentes: revisão integrativa sobre as causas. *CuidArte, Enferm*, p. 95-100, 2020.
- DOS SANTOS, Sônia Maria Pessoto et al. Burnout e sua relação com o clima organizacional em funcionários de um hospital. *ABCS Health Sciences*, v. 40, n. 1, 2015.
- FRANCISCO, C. et al. Basic Psychological Needs, Burnout and Engagement in Sport: The Mediating Role of Motivation Regulation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, no. 14, p. 4941, 2020. DOI: 10.3390/ijerph17144941.
- GRANJA, Alcione Carvalho et al. Assédio moral e suas implicações na saúde mental das pessoas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 6, p. 2461-2475, 2024.
- HERNANDES, Maria Luiza Azôr; SOUSA, Aline Alves de. Satisfação no trabalho e desafios encontrados por psicólogos organizacionais que atuam em organizações privadas. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 8, n. 2, p. 359-372, 2015.
- LOPES, Edriany Vitória Martins et al. Síndrome do Burnout: A atuação do psicólogo na prevenção e no tratamento em professores. *Conversas em Psicologia*, v. 3, n. 2, 2022.
- LOURA, David et al. Aprendizagem de estudantes de enfermagem envolvidos em projetos de investigação: revisão integrativa da literatura. *Revisão brasileira enfermagem*, 2022.
- MARQUES, Vanessa da Silva; CARLOTTO, Mary Sandra. Demandas e Recursos para Predição da Síndrome de Burnout em Psicólogos Clínicos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 44, p. e258953, 2024.
- RICOU, B. et al. Intensive Care Unit Caregiver Burnout Initiative: Feasibility and Preliminary Outcomes of Psychological Support. *Journal of Intensive Care Medicine*, v. 35, n. 6, p. 562-569, 2020. DOI: 10.1177/0885066618768223.
- SILVA, Jorge Luiz Lima da et al. Fatores psicossociais e prevalência da síndrome de burnout entre trabalhadores de enfermagem intensivistas. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, v. 27, p. 125-133, 2015.
- SILVA, Mariana Pereira da et al. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 41, 2016.



SILVA, Salvyana Carla Palmeira Sarmiento et al. A síndrome de burnout em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, n. 10, p. 3011-3020, 2015.

SPILARIS, Carolayne Tinoco et al. Identificação da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem: uma revisão literária. *Cadernos Camilliani* e-ISSN: 2594-9640, v. 20, n. 4, p. 144-160, 2024.

TEIXEIRA, Phelipe Austriaco et al. Parasitoses intestinais e saneamento básico no Brasil: estudo de revisão integrativa. *Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 5, p. 22867-22890, 2020.

TIRONI Márcia Oliveira Staffa et al. Prevalência de síndrome de burnout em médicos intensivistas de cinco capitais brasileiras. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, v. 28, n. 3, p. 270–277, jul. 2016.