

UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ

ANÁLIA PEREIRA SILVA

PREVALÊNCIA DE QUADRO DE SÍNDROME DE BURNOUT EM LIDERANÇAS FEMININAS

POUSO ALEGRE - MG

2023

UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ

ANÁLIA PEREIRA SILVA

PREVALÊNCIA DE QUADRO DE SÍNDROME DE BURNOUT EM LIDERANÇAS FEMININAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado para aprovação no curso de Psicologia, da Faculdade de Ciências Médicas Dr. José Antônio Garcia Coutinho, da Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS; orientado pela Prof. Ms. Carla Aparecida Pacheco.

POUSO ALEGRE - MG  
2023

Silva, Anália Pereira

Prevalência de quadro de Síndrome de Burnout em lideranças femininas/ Anália Pereira Silva – Pouso Alegre: Univás, 2023.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) -  
. Universidade do Vale do Sapucaí, 2023.

Orientadora: Prof. Ms. Carla Aparecida Pacheco.

1. Liderança, síndrome de burnout, estratégias de enfrentamento.

## FICHA DE APROVAÇÃO

## RESUMO

Este trabalho visa identificar a prevalência do transtorno classificado como Síndrome de Burnout em mulheres que atuam em cargos de liderança em empresas privadas e públicas. A Síndrome de Burnout pode ser caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, em resposta a fontes crônicas de estresse. A amostra foi composta por 43 mulheres que trabalham em posições de liderança que responderam a um questionário socioeconômico desenvolvido pela autora com o objetivo de identificar variáveis que podem impactar no aumento do estresse/pressões no cotidiano das participantes e ao inventário MBI – Maslach Burnout Inventory (MBI), traduzido para o português pela autora que visa avaliar como estas trabalhadoras vivenciam seu trabalho a partir de três dimensões conceituais: exaustão emocional, realização profissional e despersonalização. Ainda que a amostra não tenha apresentado a prevalência da síndrome, foram considerados resultados em alta despersonalização juntamente com uma baixa realização pessoal na maioria.

**Palavras-chave:** Liderança, síndrome de burnout, estratégias de enfrentamento.

## ABSTRACT

This work aims to identify the prevalence of the disorder classified as Burnout Syndrome in women who work in leadership positions in private and public companies. Burnout Syndrome can be characterized by emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal fulfillment, in response to chronic sources of stress. The sample was made up of 43 women who work in leadership positions who responded to a socioeconomic questionnaire developed by the author with the aim of identifying variables that may have an impact on increased stress/pressure in the participants' daily lives and to the MBI inventory – Maslach Burnout Inventory (MBI), translated into Portuguese by the author, which aims to evaluate how these workers experience their work based on three conceptual dimensions: emotional exhaustion, professional fulfillment and depersonalization. Even though the sample did not show the prevalence of the syndrome, results were considered to be high depersonalization along with low personal fulfillment in the majority.

**Keywords: Leadership, burnout syndrome, coping strategies.**

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	8
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1.	O papel da mulher na sociedade e suas implicações atualmente.....	10
2.1.1.	A participação da mulher no mercado de trabalho.....	11
2.2.	Adoecimento no trabalho.....	13
2.2.1.	Adoecimento da mulher no trabalho.....	14
2.3	Síndrome de Burnout: conceituação e sintomas.....	15
3.	MÉTODO.....	17
3.1.	Tipo de Pesquisa.....	17
3.2.	Amostra.....	17
3.2.1.	Perfil sociodemográfico dos participantes da amostra.....	17
3.3.	Instrumentos.....	17
4.	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	18
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
	REFERÊNCIAS.....	24
	ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	28
	ANEXO B - QUESTIONÁRIO	30

SOCIOECONÔMICO.....	
ANEXO C - AUTOTESTE DE BURNOUT – Maslach Burnout Inventory (MBI)...	33
ANEXO D - CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO DA PESQUISA.....	35

## 1. INTRODUÇÃO

Para Oliveira e Rabelo (2018), a liderança não é apenas conduzir as pessoas, mas também propulsionar mudanças, ser uma inspiração aos liderados, um norteador para os colaboradores na empresa. Esses mesmos autores citam que:

Diante de tantas evoluções que a humanidade sofreu e tantos avanços que ocorreu, surgiu mais uma transformação nos ambientes organizacionais: a necessidade de conhecer e conviver com as pessoas e criar ambientes organizacionais harmoniosos. Através desta perspectiva a liderança assume um papel de suma importância em se tratando de modelos organizacionais, desenvolvendo estratégias que permitam a obtenção de melhores relacionamentos entre os colaboradores, permitindo que se alcance os objetivos organizacionais. (p. 7).

O modelo de liderança feminino, segundo Mandelli (2015) apud Cavalli (2019), é caracterizado pela habilidade de estimular pessoas, pelo desenvolvimento em equipe e por ser mais afetivo, em que as suas principais características são: o trabalho em equipe, a cooperação e humildade. Para Silva (2020) o número de mulheres que assumem posições de liderança no Brasil, vêm crescendo e, uma vez que elas passam a assumir vários papéis na sociedade contemporânea ao mesmo tempo – como trabalhadora, mãe, estudante, mulher, filha e esposa – e, além de adquirirem mais e novas experiências estão cada vez mais aumentando seu nível de escolaridade, ambas qualificações relevantes e esperadas para profissionais que aspiram posições de liderança.

No estudo de Trebien et al. (2021), sobre a saúde do trabalhador, apontou-se que manifestações psicossomáticas, evidenciadas em sintomas físicos ou emocionais foram relacionadas ao trabalho desenvolvido por mulheres, e que além disso, as mulheres que assumem posições de liderança dentro das organizações apresentaram mais sintomas físicos e emocionais quando comparadas com trabalhadoras normais, outro dado refere-se também a prevalência de um maior escore no que se refere a sobrecarga e estresse.

Ainda, de acordo com os autores, o cenário de desigualdade de gênero pode contribuir para o adoecimento, a partir de repercussões psicossomáticas relacionadas ao trabalho pelas mulheres. Além disso, as profissionais que apresentaram maior número de sintomas físicos e

emocionais também foram as que apresentaram maior sobrecarga de trabalho, onde a fadiga, o cansaço e a ansiedade foram os sintomas mais frequentes.

Para Pantaleão e Veiga (2019) é indubitável a necessidade de as questões humanas serem abordadas no âmbito do trabalho, e empreender esforços para compreender cada uma das variáveis relacionadas a experiências positivas nas organizações. Sendo assim, ao se questionar sobre a importância de compreender os agentes estressores no trabalho e seu impacto no bem-estar ocupacional torna-se importante para direcionar estratégias e ações que permitam aos profissionais das áreas de recursos humanos a promoverem um ambiente mais saudável e com relações mais positivas.

Diante de tantas demandas, pensar no bem-estar no trabalho, Rocha Sobrinho e Porto (2012) descrevem o bem-estar ocupacional, como sendo a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Um dos aspectos que impactam à saúde no trabalho refere-se ao crescente número de diagnósticos da Síndrome de Burnout.

De acordo com a classificação internacional de doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS), Síndrome de Burnout é considerada uma condição resultante do estresse crônico oriundo do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, sendo caracterizada por três dimensões: sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho e; em que há a sensação de ineficácia e falta de realização, exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, em resposta a fontes crônicas de estresse. (BORGES et al, 2021).

Segundo Pereira (2015) no Brasil, a síndrome de *burnout* está contemplada entre as doenças do trabalho. Todavia, considerando a Resolução 02/2003 do Conselho Federal de Psicologia, ainda não está disponível nenhum instrumento de avaliação psicológica que seja voltado especificamente ao *burnout* e que tenha sido autorizado pelo SATEPSI, órgão responsável pela análise e recomendação de instrumentos para uso em território nacional.

Portanto, o presente trabalho visa identificar a prevalência da Síndrome de Burnout em mulheres que atuam em cargos de liderança quando comparado à literatura em geral e a outras pesquisas sobre o tema.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. O papel da mulher na sociedade e suas implicações atualmente

De acordo com Wood (2021) os papéis de gênero, também chamados de papéis sexuais, descrevem e prescrevem padrões de comportamento distintos, fornecendo uma estrutura para como interagimos com os outros, como devemos nos encaixar, como nos vestimos, nossos maneirismos, nossa voz, bem como nossos encontros sexuais, parceiros possíveis, prosperidade econômica e até mesmo nossa personalidade.

Ainda segundo o autor, há também uma visão estereotipada de gênero, em que o mundo psicológico é dividido em dois grupos, feminino e masculino, em que os membros de cada um desses grupos compartilham habilidades, interesses e traços de personalidade, que são distintas do outro grupo. Neste sentido, o autor comenta que nesta visão estereotipada de gênero, o grupo feminino, composto por mulheres, é direcionado para dentro com um traço “mestre” de cuidado e expressividade, que inclui ser comunitária, altruísta, sentimental, submissa e centrada no outro.

Desde os primórdios a sociedade foi configurada com o princípio de que o gênero feminino era voltado ao ambiente doméstico, pertencendo a mulher a missão de cuidar da casa, dos filhos e do marido, em que até hoje as tarefas domésticas são vistas como afazeres unicamente femininos, cabendo aos homens o compromisso pelo sustento da família e do trabalho fora de casa. (CAVALLI, 2019).

Magalhães (1980) considera que a mulher possui de forma evidente inúmeros papéis na sociedade, em que ora é dona de casa, esposa, mãe, e ora enfrenta a dupla jornada de trabalho, é profissional, trabalha no lar e fora dele.

Sendo assim, as diversas possibilidades de vivências para o feminino na contemporaneidade podem ser marcadas por dois movimentos distintos, como o posicionamento plural da mulher frente à maternidade, uma vez que há um cenário com uma reflexão sobre o posicionamento de não ter filhos e se dedicar integralmente a seus projetos profissionais e individuais ou a opção de abandonar as carreiras profissionais e se dedicar integralmente ao cuidado com os filhos. (EMIDIO; CASTRO, 2021).

Back et al (2012) expõe que mesmo com a mudança visível ocorrida na sociedade, no mercado de trabalho a mulher embora aceita, ainda possui sua mão-de-obra discriminada, e em

paralelo com a citação anterior de que a mulher pode assumir um duplo aspecto, a vida diária também se mostra intensa, uma vez que ela precisa dar conta de todas atividades além do trabalho, mantendo em ordem as atividades domésticas e o compromisso de ter uma relação saudável e amorosa com filhos e marido - papel dentro de casa no caso de mulheres casadas, e também dentro de um papel de submissão à uma imposição ditada pela moda e por padrões estéticos.

### **2.1.1 A participação da mulher no mercado de trabalho**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu a partir da Revolução Industrial, em que a necessidade de complementação da renda familiar fez com que elas fossem introduzidas ao trabalho remunerado. (GIRÃO, 2001 apud AMARAL, 2012).

O contato da mulher com o mercado de trabalho também se deu a partir da I e da II Guerras Mundiais, pois os homens iam para a guerra e as mulheres assumiram as suas posições dando seguimento aos negócios familiares, e assim que eles retornavam, alguns não regressavam, outros vinham com sequelas da guerra, impossibilitando-os de dar continuidade aos negócios, o que fez muitas mulheres serem obrigadas a ficar à frente dos negócios que antes eram responsabilidade de seus companheiros. (PROBST, 2015 apud LOURENÇO 2019).

Ademais, a inserção da mão de obra feminina no ambiente laboral vem de tempos remotos, mas precisamente da década de 1970 até os dias de hoje, em que cada vez mais, vem derrubando barreiras e ganhando espaço num mundo que era só dos homens, conciliando vida profissional e familiar (FERREIRA et al., 2012), tendo em vista que as mulheres sempre trabalharam, entretanto, as categorias habituais de análise econômica e social frequentemente negam ou omitem as atividades femininas, em que eram desconsiderados o trabalho doméstico, no campo ou no comércio no século XIX. (GARDEY, 2003 apud AMARAL, 2012).

Outro advento importante para mudança nas relações de trabalho foi o fenômeno da globalização, em que desde as últimas décadas do século passado, foi caracterizado como um período em que o aporte de inovações tecnológicas levou a grandes transformações no modelo econômico capitalista e à recente internacionalização dos mercados. (WÜNSCH FILHO, 2004).

Assim, até a década de 60, a carreira não ocupava um papel fundamental na vida da maioria das mulheres, e com os adventos dos movimentos feministas que as carreiras das

mulheres sofreram diversas ações, em que a partir da década de 70 ainda havia poucas mulheres que ocupavam cargos de prestígio ou recebiam vencimentos elevados. (PINTO, 2000).

Portanto, o aumento da inclusão feminina na atividade produtiva está correlacionado à necessidade econômica decorrente das mudanças no mundo do trabalho, bem como as mudanças demográficas, culturais e sociais (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003 apud AMARAL, 2012), em que houve um incentivo à sua participação mais efetiva tanto nos empreendimentos privados quanto na vida pública como consequência de transformações políticas, em que a mulher é requisitada para ajudar a construção ou a reconstrução mais rápida de um a nação. (MAGALHÃES, 1980).

Mesmo assim, Cavalli (2019) cita que as questões de gênero ainda são marcadas pela desigualdade, principalmente quando se fala em diferenças salariais e acesso à cargos de liderança, em que o tipo a liderança feminina é marcada pela capacidade de ouvir e se colocar no lugar do outro, sensibilidade, bom relacionamento interpessoal, possuindo um estilo de liderança mais humanizado e direcionada às pessoas, com comunicação afetiva, maior facilidade para influenciar equipes e a preocupação com a valorização do bem-estar dos funcionários, e para além disso, as principais barreiras enfrentadas por elas está em desmistificar a ideia de que mulher é em casa, cuidando dos filhos e do lar, e demonstrar a sociedade que também são capazes de ocupar cargos de maior responsabilidade.

## **2.2. Adoecimento no trabalho**

Segundo a pesquisa publicada pelo site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 2023, foi constatado que debater os riscos psicossociais relacionados ao trabalho se tornou urgente, e estudos do próprio MTE demonstraram que a ocorrência de “outros transtornos ansiosos” relacionados ao trabalho teve um aumento de 68,41% entre os anos de 2015 e 2019, exigindo, portanto, a ampliação desse debate pela sociedade e pesquisas dos meios de prevenção de riscos psicossociais.

A pesquisa do MTE acrescenta que atividades repetitivas e com alta cadências, com atribuição de metas excessivas, com excesso de trabalho e competitividade, cultura organizacional inadequada e ausência de perspectivas ou recompensas podem ser exemplos de situações contribuintes para o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho, além de contribuir para a ocorrência de acidentes típicos no trabalho.

De acordo com Dejours e Abdoucheli (2012), o termo psicopatologia refere-se a mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelo sofrimento. Assim, a psicopatologia do trabalho é definida como a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho, cujo objeto de estudo diz respeito ao sofrimento neste ambiente.

Nesse sentido, o sofrimento patogênico é descrito como uma relação subjetiva com a organização bloqueada, em que o sofrimento emerge após o sujeito ter utilizado de todas as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2012).

Carloto (2003) afirma que o processo de saúde e doença no trabalho, deve ser entendido dentro de um princípio de integralidade, onde o adoecimento não é provocado puramente por fatores biológicos individuais, mas sim mediado e contextualizado segundo as práticas sociais organizadas a partir de uma divisão social e sexual do trabalho, dentro de uma dada organização do mundo do trabalho.

O trabalho pode ocupar grande parte do tempo de cada indivíduo e seu convívio em sociedade, em que nem sempre possibilita a realização profissional e pode até mesmo causar problemas que vão desde insatisfação à exaustão, em que o desgaste físico e emocional dos trabalhadores podem estar ligados às mudanças que têm ocorrido no mundo do trabalho, como o processo de globalização da economia, as novas tecnologias, a grande competição no mercado de trabalho, a necessidade de se produzir mais e evitando desperdícios (PÊGO; PÊGO, 2016).

Loureiro et al (2008) inferem que quando o local de trabalho é visto como hostil e muito exigente de forma psíquica e econômica, desenvolve-se uma crescente exaustão emocional, psíquica e espiritual, em consequência ao decréscimo de energia e de entusiasmo devido às exigências diárias laborais e familiares, fazendo com que a dedicação e entrega ao trabalho se desfaçam, em que os trabalhadores se tornam cínicos, distantes e tentando não se envolver em demasia no contexto laboral.

Nesse sentido, dado que essa nova configuração organizacional requer novas exigências de qualificação e competências do trabalhador, há como resultado novas enfermidades surgindo em decorrência, e os agravos mentais possuem um destaque, dentre eles a Síndrome de Burnout. (PÊGO; PÊGO, 2016).

### **2.2.1. Adoecimento da mulher no trabalho**

Novos tempos implicaram o acometimento de novas doenças dentre os trabalhadores na era do capital, bem como renovadas formas de exploração, assim a exaustão física metamorfoseou-se na exaustão psicológica da contemporaneidade, não sendo anulada a primeira em alguns trabalhos. Ainda segundo Macedo (2021):

Nesse cenário de trabalho da mulher, o adoecimento acaba por se caracterizar uma das expressões da intensificação da exploração do trabalho, bem como essa exploração estende-se a outros espaços da sociedade, cristalizando concepções sobre a mulher e lugares sociais que seriam “apropriados” a ela. O ambiente familiar seria um dos exemplos disso ao caracterizar-se, em alguns casos, como reprodutor de aspectos patriarcais e intensificador do adoecimento quando justifica as múltiplas jornadas das mulheres. Frente a isso, os direitos trabalhistas e relações de equidade são demandas comuns entre as trabalhadoras afetadas por esses processos do capital, no entanto, parecem ser afetadas também pelas estruturas do sistema e suas relações com o trabalho feminino [...] (p.26).

A pesquisa de Wunsch Filho (2004) feita pela Coordenação-Geral de Saúde do Trabalhador (CGSAT) do Departamento de Saúde Ambiental, do Trabalhador e Vigilância das Emergências em Saúde Pública (DSATE), da Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde apresenta um boletim do perfil produtivo e epidemiológico das mulheres trabalhadoras no Brasil, apontando desigualdades e dificuldades vivenciadas por elas na inserção no mercado de trabalho em comparação aos homens, em que as mulheres recebem salários inferiores aos homens e que essas diferenças podem refletir de forma de adoecer dessas trabalhadoras, que além de possuírem menores rendimentos, menor participação no mercado de trabalho e de assumirem atividades domésticas e os cuidados com os filhos e estarem em maior proporção entre os desempregados, estando mais expostas a alguns riscos de desenvolverem doenças e agravos relacionados ao trabalho.

Para Carlotto (2003), as queixas, sintomas e doenças relacionados à situação de trabalho têm crescido muito nos últimos anos, em que os processos de adoecimento têm se tornado mais graves devido às condições precárias de trabalho que atingem principalmente as mulheres, além de que a dupla jornada tem sido usada para descaracterizar o nexos entre trabalho e doença das mulheres, reforçando dois aspectos: um é que o trabalho doméstico não é trabalho e, dois, que o

trabalho feito fora de casa é leve e sem riscos, ficando a ideia de que é a sobrecarga que adocece o que torna invisíveis as condições de trabalho. Lourenço (2019) complementa também afirmando que o conflito trabalho-família é forte em nossa sociedade, em que se agrava quando se trata de mulheres que ocupam cargos de liderança.

### **2.3 Síndrome de Burnout: conceituação e sintomas**

O termo “Burnout” possui origem inglesa e designa a algo que deixou de funcionar por exaustão de energia, assim, pode-se dizer que o termo caracteriza uma síndrome com características associadas, que representam uma resposta aos estressores laborais crônicos e tem sido considerada uma importante questão de saúde pública, sendo um dos agravos ocupacionais de caráter psicossocial mais importantes na sociedade atual. (PÊGO; PÊGO, 2016).

Para Borges et al (2021), a Síndrome de Burnout é caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, em resposta a fontes crônicas de estresse, sendo considerado um sério processo de deterioração da qualidade de vida do trabalhador, uma vez que agrava em implicações na saúde física e mental, com efeitos que interferem em todas as esferas da vida do indivíduo, tanto com prejuízos pessoais, quanto profissional. (PÊGO; PÊGO, 2016).

Maslach e Leiter (2016), definem o Burnout como uma síndrome psicológica que surge como uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho, possuindo três dimensões principais desta resposta, sendo a exaustão avassaladora, sentimentos de cinismo e desapego do trabalho e uma sensação de ineficácia e falta de realização.

A dimensão exaustão emocional é caracterizada pelo esgotamento de recursos emocionais e sentimentos de sobrecarga; enquanto a despersonalização é descrita como atitudes negativas cínicas sobre os próprios clientes e por fim, a realização reduzida como as percepções das próprias competências, sentindo-se infelizes consigo mesmos e insatisfeitos com as realizações no trabalho. (KHOO, 2019).

No diagnóstico, o sentimento de esgotamento ou exaustão de energia, também caracterizado como exaustão emocional inclui duas semanas de experiências diárias de baixa energia, com dificuldade de concentração, irritabilidade, instabilidade emocional, tontura e dificuldades para dormir, adicionados a interferência da capacidade de desempenhar suas responsabilidades profissionais. (MASLACH; LEITER, 2016).

As mesmas autoras também citam que pesquisas holandesas recomendam que o diagnóstico do burnout seja conectado com um escore negativo de exaustão acompanhado de escores negativos em um das outras duas subescalas (cinismo e ineficácia) no que se refere ao MBI (Maslach Burnout Inventory) - instrumento de avaliação psicológica que avalia como o trabalhador vivencia seu trabalho de acordo com as três dimensões conceituais citadas anteriormente: exaustão emocional, despersonalização, realização profissional (CARLOTTO; CÂMARA, 2004), desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, autoteste também utilizado para coleta de dados da presente pesquisa.

Pêgo e Pêgo (2016) afirmam que existem consequências para a instituição, na sua eficiência da organização, dos custos com o tratamento de saúde dos funcionários e na contratação e no treinamento de profissionais, tendo em vista que os efeitos do adoecimento no trabalho refletem na produtividade. Para que isso não ocorra, os mesmos autores afirmam que existem ações a serem implementadas, em que a primeira estratégia de prevenção da síndrome é a promoção dos valores humanos no ambiente laboral, fazendo com que ele seja fonte de saúde e realização, em que o trabalhador tenha percepção do significado do trabalho, se sentindo engajado e responsável por aquilo que faz, sem sentir-se coagido com normas e políticas rígidas.

Como forma de prevenção do Burnout, a redefinição e reorganização dos processos de trabalho são de grande importância, além de haver uma percepção do significado do trabalho e que o trabalhador se sinta engajado e responsável por aquilo que faz sem se sentir coagido por normas e políticas rígidas, tendo como a principal estratégia para prevenir a síndrome a promoção de valores humanos no ambiente de trabalho, para fazer dele uma fonte de saúde e realização. (PÊGO; PÊGO, 2015).

No que diz respeito às estratégias individuais de enfrentamento e saúde, Maslach e Leiter (2016) citam que as recomendações mais comuns são a mudança dos padrões de trabalho (como trabalhar menos, fazer mais pausas, evitar horas extras, equilibrar o trabalho com o resto da vida); desenvolver competências de enfrentamento (como a reestruturação cognitiva, resolução de conflitos e gestão do tempo); obtenção de apoio social (de colegas e familiares); utilização de estratégias de relaxamento; promoção de saúde como estar em boa forma física; desenvolver uma melhor autocompreensão (utilizando de técnicas autoanalíticas, aconselhamento ou terapia).

### **3. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de Pesquisa**

Trata-se de uma pesquisa de campo, de caráter quantitativo-descritivo. A pesquisa quantitativo-descritiva conceitua-se pela investigação de pesquisa empírica com a finalidade de delinear, ou analisar, as características de fatos ou fenômenos, usando a coleta sistemática de dados sobre populações ou programas.

#### **3.2. Amostra**

A amostra foi composta por 43 profissionais que atuam em cargos de liderança, do sexo feminino dentro de empresas públicas e privadas, convidadas a participar da pesquisa por meio de plataformas digitais – LinkedIn; Instagram; Grupos de WhatsApp, Facebook e Twitter. Todas concordaram com sua participação voluntária na pesquisa e aceitaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).

##### **3.2.1. Perfil sociodemográfico dos participantes da amostra**

Das participantes da pesquisa 60,5% têm acima de 36 anos, 65,1% são casadas e 53,4% possuem filhos. No que diz respeito ao tempo em que exercem uma atividade de liderança 53,5% atuam como líderes a menos de 5 anos e 46,5% estão na liderança a mais de 5 anos, sendo que 58,1% receberam treinamento antes de atuar na posição.

Quanto à remuneração, 60,5% recebem acima de R\$ 4.001,00 e 74,4% das participantes não possuem uma outra fonte de renda. 83,7% possuem outra pessoa que contribui financeiramente na residência. O nível de escolaridade de 69,8% é pós-graduada [especialização ou mestrado ou doutorado]. A carga horária semanal trabalhada é de 44 horas para 74,4% da amostra, com 9,3% fazendo horas extras.

Quanto ao estilo de vida, 72,1% conseguem se alimentar bem, com 86% conseguindo dormir de 6 a 8 horas diárias, e 51,2% conseguindo se exercitar com frequência.

#### **3.3. Instrumentos**

Após assinatura do termo de consentimento livre esclarecido, as participantes responderam primeiramente, a um questionário socioeconômico, que busca identificar variáveis

como idade, estado civil, número de filhos, tempo em que trabalha na empresa atual e tempo em que está ocupando cargo de liderança, renda mensal e se possui outra fonte de renda ou renda compartilhada, nível de escolaridade e carga horária semanal. Posteriormente, as participantes responderam ao autoteste de Burnout – Maslach Burnout Inventory (MBI), traduzido para o português pela autora da presente pesquisa. O MBI avalia como o trabalhador vivencia seu trabalho a partir de três dimensões conceituais: exaustão emocional, realização profissional e despersonalização (CARLOTTO & CÂMARA, 2004), sendo uma pesquisa anônima em escala Likert contendo 22 perguntas apresentadas no formato de questionário de atitudes relacionadas ao trabalho (KHOO, 2019).

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguinte seção visa apresentar e discutir os resultados apresentados pelo autoteste de Burnout de Maslach Burnout Inventory (MBI), que objetiva acessar os três componentes da síndrome: exaustão, despersonalização e redução da realização pessoal. (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997).

De acordo com as interpretações do teste, a Seção A, caracterizada pela exaustão, “seria o componente-chave da síndrome”, em que o Burnout testemunha cansaço à própria ideia de trabalho, fadiga crônica, dificuldade para dormir, problemas físicos.

A Seção B considera a “despersonalização”, que está relacionada à perda de empatia, como uma “desumanização” nas relações interpessoais, com um distanciamento excessivo, levando ao cinismo com atitudes negativas em relação aos pacientes ou colegas, havendo sentimento de culpa, evitação de contatos sociais e isolamento de si mesmo, em que o profissional bloqueia a empatia que pode demonstrar aos seus pacientes e/ou colegas.

A Seção C diz respeito à redução da realização pessoal, que ocorre quando o indivíduo se avalia negativamente e sente-se incapaz de levar a situação adiante. Este componente representa os efeitos desmotivadores de uma situação difícil e repetitiva que leva ao fracasso apesar dos esforços, em que a pessoa começa a duvidar de suas habilidades genuínas para realizar coisas, assim, este aspecto é consequência dos dois primeiros. Por fim, é estipulado que uma pontuação alta nas duas primeiras seções e uma pontuação baixa na última seção podem indicar o esgotamento, ou seja, a presença da Síndrome.

A Tabela 1 apresenta a quantidade de amostra que obteve os resultados referentes às pontuações e interpretações sugeridas pelo autoteste.

**Tabela 1. Caracterização e escores para prevalência da Síndrome de Burnout**

	Pontuação		
	Nível baixo	Nível Moderado	Nível Alto
Esgotamento	Abaixo de 17	18 – 29	Acima de 30
Despersonalização	Abaixo de 5	6 – 11	Acima de 12
Realização Pessoal	Acima de 40	34 – 39	Abaixo de 33

**Fonte:** Classificação de acordo com Maslach, Jackson & Leiter, (1997).

A Tabela 2 apresenta o escore total por sintomas de acordo com o MBI.

**Tabela 2. Escore total por sintomas de acordo com o MBI**

Seção	Nível Baixo	%	Nível Moderado	%	Nível Alto	%
[A] Esgotamento	17	39,53	19	44,19	7	16,28
[B] Despersonalização	3	6,10	12	28	28	65,11
[C] Realização Pessoal	30	69,77	9	21	4	9,30

**Fonte:** Dados da Pesquisa

De acordo com Maslach, Jackson e Leiter, (1997), a caracterização da Síndrome de Burnout se dá pela somatória de esgotamento acima de 30, despersonalização acima de 12 e a realização pessoal abaixo de 33. De acordo com a interpretação dos resultados obtidos na amostra, somente 3 participantes se encontram dentro dos critérios estabelecidos pelo MBI para classificação de Burnout, entretanto, dados significativos foram encontrados quando 20 das participantes da amostra possuíam alta despersonalização juntamente com a baixa realização pessoal, sem ter indicativos de esgotamento.

Ademais, de acordo com a análise dos resultados, essas 3 participantes que encontraram dentro da síndrome, duas são casadas e apenas uma tem dois filhos, em que é possível correlacionar com os estudos de Carriel et al (2023), que embora não tenham identificado um perfil específico com uma probabilidade maior de desenvolver a síndrome, foi identificado que

que mulheres casadas e com filhos estão mais propensas a apresentar sinais da síndrome, dado que há uma correlação à sobrecarga de responsabilidades por terem que conciliar múltiplos papéis como o de cuidar da casa e da família além do trabalho.

A remuneração da amostra que se enquadra na Síndrome de Burnout se deu entre R\$1.320,00 e R\$4.001,00 com todas possuindo outra pessoa que contribui financeiramente em sua residência. No que diz respeito ao nível de escolaridade da amostra, uma delas possui Ensino Médio Completo, e as demais possuem Ensino Superior Profissionalizante Completo. Quanto à carga horária de trabalho, apenas duas fazem mais de 44 horas semanais e duas delas fazem horas extras com frequência. A respeito do estilo de vida, todas conseguem se alimentar bem e possuem uma média de 8 horas de sono diário, entretanto, enquanto duas delas não possuem o hábito de se exercitar, uma delas se exercita de 4 a 5 vezes na semana.

Segundo Sbardella (2022), a prática de exercícios físicos diariamente é uma estratégia de gestão de stress, que além da liberação de endorfina, estimula a sensação de bem-estar, conforto, e possui uma potente ação analgésica que proporciona alívio. Esse fato pode ser correlacionado com os resultados da amostra, posto que 5 respondentes da pesquisa obtiveram uma pontuação acima de 30 para o critério esgotamento (três delas possuem indícios da síndrome), indicando um esgotamento de alto nível e que apenas uma delas consegue se exercitar regularmente.

Dentre essas 5 respondentes que possuem o esgotamento alto, todas elas não são a única responsável pela renda familiar e possuem outra pessoa que contribui financeiramente em sua residência; apenas umas delas possui Ensino Médio Completo e as demais possuem Ensino Superior Completo e apenas uma não faz horas extras com frequência.

Diante das estratégias individuais de enfrentamento da síndrome citadas por Maslach e Leiter (2016), incluem-se as mudanças dos padrões de trabalho, desenvolvimento de competências de enfrentamento, utilização de estratégias de relaxamento e desenvolvimento de uma melhor autocompreensão, em que o papel do psicólogo se mostra extremamente importante, devido à sua capacidade de analisar o sujeito em seu ambiente de trabalho de maneira profunda e pontual, podendo identificar com agilidade os possíveis casos de exaustão profissional. Pereira (2022) fala sobre a aplicação das técnicas da Teoria Cognitivo Comportamental, por exemplo as técnicas de Registro de Pensamentos Disfuncionais (RPD) e a Psicoeducação, demonstraram excelentes resultados no tratamento da Síndrome de Burnout, que devem se basear no sentido de levar para uma reestruturação cognitiva, sendo possível lidar com a ansiedade e o estresse

excessivo, associadas com técnicas de respiração e meditação que auxiliam em crises de ansiedade desencadeadas pelo quadro.

Pereira (2022) ainda complementa que estudos demonstram que o quadro de Burnout também pode apresentar comorbidades psiquiátricas ou até desencadeá-las, como o transtorno depressivo maior ou o transtorno de ansiedade, podendo afetar de forma negativa a organização, que poderá enfrentar rotatividade de pessoal, prejuízo com erros profissionais para o indivíduo e sua profissão.

Ainda, na pesquisa de Araújo (2022), uma de suas hipóteses estava em identificar se mulheres em cargos de liderança apresentam diferentes índices nas subescalas da síndrome de burnout (MBI) quando referem sofrer algum transtorno emocional, em que houve sua confirmação de que as mulheres em cargo de liderança que relataram sofrer de algum transtorno emocional evidenciaram de facto maior risco de burnout, apresentando valores médios mais elevados na subescala despersonalização (em comparação com as mulheres que relataram não sofrer de transtorno emocional).

Sendo assim, as estratégias de prevenção da Síndrome de Burnout deve englobar tanto a empresa, quanto os funcionários, em que se faz importante a compreensão da doença, os reais impactos das atividades laborais, bem como os aspectos da vida pessoal, em que a organização deve visar uma redução de fatores estressores, melhorando as relações humanas e a capacidade de diálogo entre a equipe, com cursos que objetivam a capacitação de identificação de fatores estressores e também capacitação de elaboração de estratégias de enfrentamento, além da coesão entre colegas com apoio também de supervisores que podem detectar o início da síndrome e encaminhar ao serviço de saúde, além de o ambiente ser eficiente nas orientações claras para tarefas, com baixa pressão no trabalho, clareza de regras e políticas. (LIMA; DOLABELA, 2021).

Outrossim, as pesquisas de Amoros Tirado et al. (2019) buscaram determinar uma relação entre tipo de cultura organizacional com o modelo tridimensional da Síndrome de Burnout de Maslach, com o intuito de identificar se ao gerenciar adequadamente a cultura de uma empresa, poderia impedir o aparecimento da Síndrome.

Outros resultados encontrados nas pesquisas dos mesmos autores citados anteriormente indicaram que a cultura burocrática agrava a Síndrome de Burnout, em que nesta cultura o formal, as regras, os procedimentos e os esquemas hierárquicos são valorizados, e que as tarefas,

a autoridade e as responsabilidades são claramente definidas, com os manuais tendo que ser seguidos invariavelmente com os procedimentos estabelecidos, e que mesmo que tenha a vantagem de permitir uma ordem interna, é necessário que ela seja evitada pois é vista como causadora de esgotamento e de pouca realização pessoal dos colaboradores.

Assim, além das estratégias individuais, outra categoria caracterizada como método de tratamento e prevenção do burnout diz respeito às estratégias organizacionais,

[...] muito importantes porque o problema está no contexto laboral, consistem no desenvolvimento de medidas de prevenção para melhorar o clima organizacional. As estratégias mais relevantes para a prevenção da síndrome de burnout no trabalho que pode ser implantado desde a direção da organização, são os primeiros programas de socialização, a implementação de sistemas avaliação e feedback e processos de desenvolvimento organizacional. (GIL-MONTE, 2003, tradução nossa apud Marques et al., 2022, p. 203).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É nítido que a mulher desempenha inúmeros papéis na sociedade, logo, o objetivo desta pesquisa propôs identificar uma correlação entre Síndrome de Burnout os diversos papéis que mulheres desempenham, a fim de identificar a presença da exaustão em mulheres que desempenham papéis de liderança, visto que o quadro de Burnout é classificado como uma doença do trabalho, em que o indivíduo não consegue utilizar de seus recursos físicos e psicológicos para lidar com as questões de prazer e sofrimento da rotina de trabalho, implicando diretamente em sua saúde e bem-estar.

Portanto, em razão de o presente estudo ter objetivado identificar a prevalência da Síndrome de Burnout em lideranças femininas, por meio da aplicação do autoteste MBI, divulgado nas redes sociais para que a amostra proposta pudesse participar da pesquisa e de acordo com as interpretações do teste, há indícios da síndrome de Burnout quando o esgotamento se encontra alto, concomitantemente quando a desumanização em relacionamentos interpessoais, caracterizada pela despersonalização, se encontra alta, enquanto a realização pessoal se encontra baixa, foi constatado que dentro da amostra de 43 participantes da presente pesquisa, apenas 3

delas se enquadraram dentro desses critérios indicativos da síndrome, assim, foi possível identificar que não há incidência do quadro de Burnout em líderes femininas.

Entretanto, a pesquisa também demonstrou dados que são relevantes, que inclui 46,5% da amostra possuir uma alta despersonalização concomitante com uma realização pessoal baixa, uma vez que foi inferido que mesmo que não exista a síndrome, quadros altos de despersonalização, indicando uma certa dificuldade em relacionamentos interpessoais devem ser levados em consideração não apenas à âmbito individual, porém no âmbito da organização também, visto que este fator se encontrou juntamente com uma baixa realização pessoal.

Mesmo que não tenha sido identificada a correlação entre Burnout e lideranças femininas, faz importante debater a respeito de estratégias de enfrentamento, prevenção e tratamento do quadro. Em que estratégias organizacionais englobam em uma melhoria do clima organizacional, e as estratégias individuais se mostram em uma mudança de padrões de trabalho (como desenvolvimento de competências de gestão de tempo, por exemplo), obtenção de apoio social, utilizar técnicas de relaxamento, promoção de saúde física, e desenvolvimento de autocompreensão por meio de técnicas de aconselhamento ou terapia, em que a Teoria Cognitivo-Comportamental demonstrou resultados significativos no tratamento da Síndrome quando utilizado de técnicas, como a Psicoeducação, dentro outras.

Por fim, faz-se importante também o desenvolvimento de estudos que considerem outras amostras, como mulheres com um baixo nível de escolaridade, visto que 90,7% da amostra possui Ensino Superior Completo, com 60,5% tendo uma remuneração mensal acima de R\$4.001,00 e 83,7% tendo outra pessoa contribuindo financeiramente em sua residência.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí**, 2, 13, 2012.

AMOROS TIRADO, G. I. Y. et al. **Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout**. Tese (Mestrado) - Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas, ESAN Graduate School of Business, 2019.

ARAÚJO, A. M. A. **Estudo da relação entre a síndrome de burnout, a ansiedade, e a regulação emocional em mulheres empreendedoras**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e de Aconselhamento) - Universidade Autónoma de Lisboa “Luís de Camões”, Lisboa, Mar. de 2022.

BACK, C. et al. O papel das mulheres na sociedade: diferentes formas de submissão. **Revista Eventos Pedagógicos**, Cuiabá, 3, 2, p.328-336, Jul. 2012. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/reps/article/view/9225/5111>

BORGES, F. E. S. et al. Fatores de risco para a síndrome de burnout em profissionais da saúde durante a pandemia de covid-19. **Revista Enfermagem Atual**, 95, 33, 2021.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, 2023.

CARLOTO, C. M. Adoecimento no trabalho, as mulheres na categoria de asseio e limpeza. **Revista do Departamento de Serviço Social**, 6, 1, Dez. 2003. Disponível em: [https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v6n1\\_cassia.htm](https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v6n1_cassia.htm) .

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em Estudo**, 9, 3, p. 499–505, Set. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/sqhs5pPk4QBspW3DKXrmxnP/>.

CARRIEL, J. A. et al. Um estudo sobre o ambiente de trabalho e os riscos à geração dos casos da Síndrome de Burnout entre mulheres. **Journal of Technology & Information**, 3, 2, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8043661>

CAVALLI, F. **Liderança feminina: a luta pela igualdade de gênero nas organizações**. Monografia – Universidade de caixias do Sul, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uces.br/xmlui/handle/11338/5696>.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 002/2003. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001, 2003. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/05/resoluxo022003.pdf>

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 119-145, 2012.

EMIDIO, T. S.; CASTRO, M. F. Entre Voltas e (Re)voltas: um estudo sobre mães que abandonam a carreira profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 41, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>.

FERREIRA, J. C.; SANTOS, S. A. S.; TOMÉ, M. F. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. **Revistas Científicas e Eletrônicas**, São Paulo. 2012. Disponível em: <<http://faef.revista.inf.br/site/a/488-mulher-e-o-mercado-de-trabalho-uma-revisao-sobre-os-percursos-da-mulher-no-mercado-do-trabalho.html>>.

KHOO, L. An integrative review of the maslach burnout inventory as a measurement for medical resident burnout. Project - Faculty of the Division of Social Work California State University, Sacramento, 2019. Disponível em: <https://csu-csus.esploro.exlibrisgroup.com/esploro/outputs/graduate/An-integrative-review-of-the-Maslach/99257831035901671>

LIMA, S. F.; DOLABELA, M. F. Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, 2021.

LOUREIRO, H. et al. Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, n. 7, p. 33-41, Out. 2008.

LOURENÇO, D. G. **Mulheres em cargos de liderança: a relação do conflito trabalho-família com a satisfação no trabalho e burnout**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Out. de 2019.

MACEDO, E. C. P. O adoecimento da mulher e o direito à saúde: alguns apontamentos sob a perspectiva da exploração do trabalho. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Alagoas, Palmeira dos Índios, 2021, p. 26. Disponível em: <https://ud10.arapiraca.ufal.br/repositorio/publicacoes/3617> . Acesso em: 23 maio. 2023.

MAGALHÃES, T. A. L. O papel da mulher na sociedade. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 75, p. 123-134, 1980. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66895>

MARQUES, W. R. et al. Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Conjecturas**, v. 22, n. 1, p. 203, 2022. Disponível em: <https://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/477>

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.

MASLACH, C. Jackson, S. E. & Leiter, M.P. (1997). The Maslach Burnout Inventory.

OLIVEIRA, A. C.; RABELO, M. H. S. Como a liderança influencia no desempenho dos colaboradores. **Revista Acadêmica Conecta Fasf**, v. 3, n. 1, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **ICD-11 Application Programming Interface (API)**. Genebra: OMS, 2021. Disponível em: <https://icd.who.int/icdapi/>.

PANTALEÃO, P. F.; VEIGA, H. M. S. Bem-Estar no Trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na última década. **HOLOS**, v. 5, 2019. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/7570>.

PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 171-6, Nov. 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR>.

PEREIRA, A. M. T. B. Elaboração e validação do ISB: inventário para avaliação da síndrome de burnout. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 65, n. 142, p. 59-71, Jan. 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432015000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432015000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 26 set. 2023.

PEREIRA, M.C.S. Impactos da Síndrome de Burnout em profissionais da saúde: a importância da Teoria Cognitivo-Comportamental no tratamento e prevenção desta Síndrome. Projeto de Pesquisa para elaboração de Trabalho de Curso, Centro Superior UNA de Catalão – UNACAT, Curso de Psicologia, Orientação da Professora Fernanda Leão Mesquita, 2022.

PINTO, A. M. G. R. S. As diferenças de gênero na percepção do conflito trabalho - família. Dissertação. (Mestrado em Recursos Humanos) - Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho Escola de Economia e Gestão, Portugal, 2000. Disponível em: <https://repositorio.ipcb.pt/handle/10400.11/1226>.

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-Estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 253-270, Abr. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200006>.

SBARDELLA, C. C. **Saúde e segurança no trabalho: Síndrome de Burnout e escala de Burnout em mulheres mães que estão em Home Office**. Monografia. (Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: [https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/21216/1/Burnout%20em%20mulheres%20m%C3%A3es%20que%20est%C3%A3o%20em%20home%20office\\_CCsb.pdf](https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/21216/1/Burnout%20em%20mulheres%20m%C3%A3es%20que%20est%C3%A3o%20em%20home%20office_CCsb.pdf)

SILVA, M. R. R. Mulheres no comando: Uma revisão na literatura sobre liderança feminina no campo do trabalho no Brasil. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, Curitiba, v. 4, n. 3, 2020.

TREBIEN, Valicir Melchior et al. Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho. *Saúde e Sociedade* [online]. v. 30, n. 4 [Acessado 15 Maio 2023] , e200048. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/J5XT9pff5GXpWdbyXqy4JQP/?lang=pt#>.

<https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200048>.

WOOD, G. W. *A psicologia do gênero*. Editora Blucher, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555062168/> . Acesso em: 18 mai. 2023.

WUNSCH FILHO, V. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, 2, 2, p. 103-117, Jun. 2004.

## ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) para participar da pesquisa intitulada: “*Prevalência de quadro de Síndrome de Burnout em Lideranças Femininas.*” que tem como objetivo(s) identificar a incidência de Síndrome de Burnout em líderes femininas, bem como correlacionar se os impactos que as pressões do dia a dia sofridas pelas lideranças femininas aumentam seu nível de estresse e conseqüentemente desenvolvimento da Síndrome de Burnout, identificar se fatores sociais e econômicos influenciam no desenvolvimento da Síndrome de Burnout e comparar se a incidências de fatores característicos do Burnout são prevalentes em mulheres quando comparado com a literatura em geral.

Este estudo está sendo realizado por Anália Pereira Silva, aluna do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS, juntamente com a pesquisadora responsável professora orientadora Ms. Carla Aparecida Pacheco. O tempo médio para responder ao questionário é de 10 minutos, a primeira sessão refere-se aos dados socioeconômicos gerais que avalia características do seu trabalho; a segunda sessão refere-se ao autoteste de Burnout, O Maslach Burnout Inventory (MBI) que é a ferramenta usada para autoavaliar risco para síndrome de burnout. Para determinar o grau de risco de burnout, o MBI explora três componentes: exaustão, despersonalização e realização pessoal. Você poderá responder a pesquisa em local de escolha do participante preservando totalmente sua integridade pessoal, uma vez que ela é realizada no modo online. Todas as informações dos participantes são de acesso exclusivo da pesquisadora, resguardando o sigilo dos dados. Ao finalizar a pesquisa, o participante recebe uma mensagem de agradecimento, reforçando que suas respostas serão confidenciais; o questionário não é identificado pelo nome, mantendo-se o anonimato e que sua participação foi voluntária. Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, não sendo, em nenhum momento deste estudo, divulgado seu nome, respeitando assim sua privacidade. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos ou revistas científicas. Sua participação é voluntária e a qualquer momento o(a) senhor(a) pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar, retirando seu consentimento. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder as perguntas que estão disponibilizadas no link [inserir link da pesquisa]

Sua participação contribuirá para que novas pesquisas na área sejam realizadas pela comunidade acadêmica, bem como para que profissionais que atuam na saúde do trabalhador e na área de recursos humanos possam desenvolver estratégias de enfrentamento para auxiliar no manejo do estresse minimizando a incidência da Síndrome de Burnout. Os resultados estarão à sua disposição após finalização dos estudos, podendo ser publicados em canais oficiais. Os dados da pesquisa ficarão arquivados com o(a) pesquisador(a) responsável por um período de cinco anos, e após esse tempo serão descartados de forma que não prejudique o meio ambiente

Este termo de consentimento livre e esclarecido é um documento que comprova a sua permissão. Ele será disponibilizado em seu e-mail após sua concordância e arquivado pela pesquisadora responsável.

As atividades para avaliação serão, inicialmente concordar em participar da pesquisa, posteriormente, responder a um questionário socioeconômico, e por fim, responder ao autoteste de burnout, o MBI (Maslach Burnout Inventory).

### **DECLARAÇÃO**

Declaro estar ciente do inteiro conteúdo deste termo de consentimento livre e esclarecido e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento.

---

NOME COMPLETO DO(A) PARTICIPANTE

---

ASSINATURA DO(A) PARTICIPANTE

---

ASSINATURA DO(A) PESQUISADOR(A) RESPONSÁVEL

Pouso Alegre, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Para possíveis informações ou esclarecimentos a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com a secretária do CEP da Univas pelo telefone (35) 3449-9271, em Pouso Alegre – MG, no período das 08h às 12h e das 14h às 17h de segunda a sexta-feira ou pelo e-mail: [pesquisa@univas.edu.br](mailto:pesquisa@univas.edu.br)

Você também poderá entrar em contato com as pesquisadoras por telefone (35) 988912172, ou pelo e-mail: [analia.pereira.psi@gmail.com](mailto:analia.pereira.psi@gmail.com) ou (35) 991347774 ou pelo e-mail: [carlapacheco@univas.edu.br](mailto:carlapacheco@univas.edu.br)

**ANEXO B - QUESTIONÁRIO SÓCIOECONÔMICO****1) Faixa Etária**

- a) Entre 18 e 25 anos.
- b) Entre 26 e 35 anos.
- c) Entre 36 e 49 anos
- d) Acima de 50 anos.

**2) Estado civil**

- a) Solteira.
- b) Casada.
- c) Divorciada.
- d) Viúva.
- e) Outro.

**3) Número de filhos**

- a) Nenhum.
- b) Apenas um.
- c) Dois
- d) Três
- e) Acima de três

**3) Tempo em que você trabalha na empresa atual**

- a) Menos de 1 ano.
- b) Entre 1 e 5 anos.
- c) Entre 5 e 10 anos.
- d) Mais de 10 anos.

**4) Tempo em que atua como Líder**

- a) Menos de 1 ano.
- b) Entre 1 e 5 anos.
- c) Entre 5 e 10 anos.
- d) Mais de 10 anos.

**5) Recebeu treinamento para atuar como Liderança**

- a) Sim
- b) Sim, mas não foi o suficiente
- c) Não

**5) Qual é o valor da sua remuneração mensal?**

- a) Entre R\$ 1.320,00 e R\$ 2.000,00
- b) Entre R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00

- c) Entre R\$ 3.001,00 e R\$ 4.000,00
- d) Acima de R\$ 4.001,00

**6) Tem outra fonte de renda**

- a) Sim.
- b) Não.

**7) Outra pessoa contribui financeiramente na sua residência**

- a) Sim.
- b) Não.

**6) Você é a única responsável pela renda familiar**

- a) Sim
- b) Não

**7) Nível de escolaridade**

- a) Ensino Médio Incompleto.
- b) Ensino Médio Completo.
- c) Curso Técnico Completo.
- d) Ensino Superior Incompleto
- e) Ensino Superior Completo.
- e) Pós-Graduação/Mestrado/Doutorado Completo.

**8) Carga horária semanal na empresa que atua**

- a) Menos de 44 horas semanais.
- b) 44 horas semanais.
- c) Mais de 44 horas semanais.
- d) Outros.

**8) Horário e turno de trabalho**

- a) Escala 12 x 36 (noite)
- b) Escala 12 x 36 (dia)
- c) 8 horas diárias (horário comercial)
- d) 8 horas diárias (turno)

**9) Faz horas extras com regularidade**

- a) Raramente
- b) Com frequência
- c) Com muita frequência
- d) Nunca

**10) Consigo me alimentar adequadamente no dia a dia**

- a) Raramente
- b) Com frequência

- c) Com muita frequência
- d) Nunca

**11) Média de sono diária**

- a) 8 horas
- b) Entre 6 a 8 horas
- c) Menos de 5 horas

**12) Hábito de exercício físico**

- a) Ao menos 3 vezes por semana
- b) De 4 a 5 vezes por semana
- c) Não consigo me exercitar

### ANEXO C - AUTOTESTE DE BURNOUT – Maslach Burnout Inventory (MBI)

O Maslach Burnout Inventory (MBI) é a ferramenta usada para autoavaliar risco para síndrome de burnout. Para determinar o grau de risco de burnout, o MBI explora três componentes: exaustão, despersonalização e realização pessoal. Embora esta ferramenta auxilie na identificação de riscos para o burnout, ela não deve ser utilizada como técnica para um diagnóstico científico desta síndrome, independentemente dos resultados.

O MBI tem como objetivo alertá-la de que qualquer pessoa pode estar em risco de esgotamento.

Assim, para cada pergunta, indique a pontuação que corresponde à sua resposta.

Questões	Nunca	Algum as vezes no ano	Uma vez no mês	Algum as vezes no ano	Uma vez na semana	Todos os dias
<b>SEÇÃO A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.						
Trabalhar com pessoas o dia inteiro exige muito esforço.						
Sinto que meu trabalho está me destruindo.						
Sinto-me frustrado com o meu trabalho.						
Sinto que trabalho demais.						
Me estressa demais para trabalhar em contato direto com as pessoas.						
Eu sinto que estou no meu limite.						
<b>SEÇÃO B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Sinto que cuido de certos pacientes/clientes de forma impessoal, como se fossem objetos.						
Eu me sinto cansado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho.						
Tenho a impressão de que meus pacientes/clientes me responsabilizam por alguns de seus problemas.						
Eu fico com a paciência esgotada no final do meu dia de trabalho.						
Eu realmente não me importo sobre o que acontece com alguns dos meus pacientes/clientes.						
Eu me tornei mais insensível a pessoas desde que estou trabalhando.						
Receio que este trabalho esteja me deixando indiferente.						
<b>SEÇÃO C</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Eu realizo muitas coisas que valem a pena neste trabalho.						
Eu me sinto cheio de energia.						

Eu sou facilmente capaz de entender o que meus pacientes/clientes sentem.						
Cuido dos problemas dos meus pacientes/clientes de forma muito eficaz.						
No meu trabalho, lido com problemas emocionais com muita calma.						
Através do meu trabalho, sinto que influencio positivamente as pessoas.						
Consigo facilmente criar um ambiente descontraído com os meus pacientes/clientes.						
Sinto-me revigorado quando estou perto de meus pacientes/clientes no trabalho.						

**Observação:** pessoas diferentes reagem ao estresse e ao esgotamento de maneira diferente. Este teste não pretende ser uma análise ou avaliação científica. As informações não foram elaboradas para diagnosticar ou tratar seu estresse ou sintomas de esgotamento. Consulte seu médico, conselheiro ou profissional de saúde mental se achar que precisa de ajuda em relação ao gerenciamento do estresse ou ao esgotamento.

## ANEXO D - CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO DA PESQUISA

<https://www.canva.com/design/DAFoVTtUvSw/k1GVJnYL87xNKRY5-mjR1A/edit?analyticsCorrelationId=868386f2-70d0-46a9-a4e6-580d01263545>