



## Um Estudo Sobre o Ambiente de Trabalho e os Riscos à Geração dos Casos da Síndrome de *Burnout* entre Mulheres

## A Study on the Workplace Environment and Risks for the Generation of *Burnout* Syndrome Cases among Women

Recebido: 29/05/2023 | Revisado: 31/05/2023 | Aceito: 15/06/2023 | Publicado: 01/12/2023

<https://www.doi.org/10.5281/zenodo.8043661>

### **Janete Almeida Carriel**

Faculdade de Tecnologia de Santana de Parnaíba - CPS

<https://orcid.org/0009-0009-7986-1316>

[janete.carriel@fatec.sp.gov.br](mailto:janete.carriel@fatec.sp.gov.br)

### **Beatriz de Lima Cunha**

Faculdade de Tecnologia de Santana de Parnaíba - CPS

<https://orcid.org/0009-0009-2170-3729>

[beatriz.cunha5@fatec.sp.gov.br](mailto:beatriz.cunha5@fatec.sp.gov.br)

### **Giovanna Oliveira Pina**

Faculdade de Tecnologia de Santana de Parnaíba - CPS

<https://orcid.org/0009-0004-9345-0701>

[giovanna.pina@fatec.sp.gov.br](mailto:giovanna.pina@fatec.sp.gov.br)

### **Jucelaine Lopes de Oliveira**

Faculdade de Tecnologia de Santana de Parnaíba - CPS

<https://orcid.org/0000-0003-1652-5162>

[jucelaine.oliveira@fatec.sp.gov.br](mailto:jucelaine.oliveira@fatec.sp.gov.br)



## Resumo

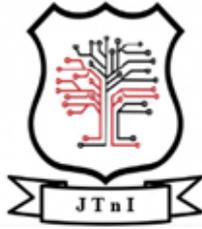
A sobrevivência humana desencadeou situações adversas, que requerem um equilíbrio funcional peculiar. Nesse contexto, a perturbação desse equilíbrio causada pelo Covid-19 e as medidas adotadas para controlar sua disseminação provavelmente exigem ajustes nos tratamentos psicológicos e fisiológicos, uma vez que a pandemia resultou em altas demandas de trabalho, levando ao aumento da incidência da Síndrome de *Burnout*. O objetivo deste artigo visa observar o aumento de casos da Síndrome de *Burnout* no Brasil, em específico em mulheres, considerando sua prevalência, possíveis fatores de risco e consequências para o indivíduo e a organização em que trabalha. A metodologia aplicada é de caráter qualitativo na busca de compreensão sobre as causas e efeitos gerados dentro das organizações e quais seriam suas responsabilidades sobre a incidência de casos entre mulheres. Foram realizados questionários fechados e entrevista aberta na coleta de dados para a definição adequada. Os dados analisados revelaram que os respondentes apresentaram uma incidência significativa a adquirir a Síndrome de *Burnout*. Os efeitos da síndrome foram observados em aspectos físicos, mentais, profissionais quanto sociais, evidenciado através dos dados obtidos. As contribuições para a teoria são obter mais conhecimentos sobre o assunto, atualmente há uma escassez de estudos aprofundados. As contribuições para a prática foi apresentar informações por meio de uma pesquisa descritiva para maior aprofundamento do tema.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*; Mulheres; Saúde Mental; Empresas.

## Abstract

The COVID-19 pandemic and the measures taken to control its spread have disrupted the delicate balance required for human survival, necessitating unique functional adjustments. In this context, the disturbance of this balance is likely to require adjustments in psychological and physiological treatments, as the pandemic has resulted in high work demands, leading to an increased incidence of *Burnout* Syndrome. The objective of this article is to observe the increase in cases of *Burnout* Syndrome in Brazil, specifically among women, considering its prevalence, potential risk factors, and consequences for the individual and the organization they work for. The methodology applied is qualitative in nature, seeking to understand the causes and effects generated within organizations and their responsibilities regarding the incidence of cases among women. Closed questionnaires and open interviews were conducted to collect data for proper definition. The analyzed data revealed a significant incidence of respondents acquiring *Burnout* Syndrome. The effects of the syndrome were observed in physical, mental, professional, and social aspects, as evidenced by the obtained data. The contributions to theory involve gaining more knowledge on the subject, as there is currently a shortage of in-depth studies. The contributions to practice involve providing information through descriptive research to further delve into the topic.

Keywords: *Burnout* Syndrome; Women; Mental Health; Companies.



## 1. Introdução

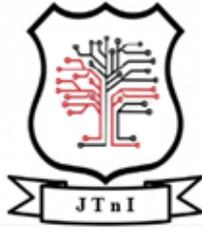
A sobrevivência humana desencadeou situações adversas, que requerem um equilíbrio funcional peculiar. Nesse contexto, a perturbação desse equilíbrio causada pelo Covid-19 e as medidas adotadas para controlar sua disseminação provavelmente exigem ajustes nos tratamentos psicológicos e fisiológicos, uma vez que a pandemia resultou em altas demandas de trabalho, levando ao aumento da incidência da Síndrome de *Burnout* (Sá et al,2022).

De acordo com o Ministério da Saúde (2020) a Síndrome de *Burnout* é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade e responsabilidade.

A Síndrome de *Burnout* é uma doença mental que está se tornando mais prevalente no local de trabalho e pode ter efeitos prejudiciais tanto para os indivíduos quanto para os empregadores. resultando em baixa produção, absenteísmo e altas taxas de rotatividade (Trigo, Teng & Hallar, 2007).

Sua principal causa está atrelada ao excesso, muito comum em profissionais que atuam sob pressão e, em ambientes hostis com rotinas cansativas, possivelmente com lideranças agressivas, associadas a expectativas irreais quanto ao desenvolvimento; especialmente quando os diversos obstáculos impedem de alcançar o resultado esperado gera um abalo emocional, frustração, além de influenciar diretamente seu comportamento no ambiente de trabalho e fora dele (França & Rodrigues, 2011).

Essa discussão sobre ambiente e vida, já vinha sendo amplamente abordada por Tamayo & Tróccoli (2002) que definiam a Síndrome de *Burnout* como: um conjunto de causas negativas que afeta o indivíduo como profissional, decorrente da tensão emocional crônica no trabalho, sendo caracterizado pelas dimensões da exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal.



É preciso observar que todos estão sujeitos aos riscos e danos à saúde provocados pelo excesso de trabalho, entretanto com impactos distintos entre os gêneros, em razão da diferenciação de força de trabalho entre homens e mulheres, em grande parte motivados pelos conflitos de papéis e dos processos de socialização, relacionados a excessiva rigidez dos valores diferenciados sexualmente e a repressão sexual sobre a mulher (Beauvoir, 1949)

O estudo tem como objetivo investigar as consequências da Síndrome de *Burnout* em mulheres que atuam nas empresas situadas em Santana de Parnaíba. Para isso, adota-se uma abordagem qualitativa, com a coleta e análise de dados não estruturados. A pesquisa inclui uma entrevista direcionada com uma profissional diagnosticada com *Burnout*, e a aplicação de um questionário fechado a mulheres da região. O questionário busca identificar as causas comuns da síndrome, bem como a percepção das profissionais em relação ao trabalho e aos papéis sociais e profissionais.

## 2. Referencial Teórico

### 2.1. Síndrome de *Burnout* no Brasil

A Síndrome de *Burnout* é definida pelo Ministério da Saúde (2020) como "um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade".

De acordo com o Ministério Público do Estado do Piauí (MPPI, 2020), a Síndrome de *Burnout* está associada ao local de trabalho que não foi adequadamente administrado, sendo um fenômeno diretamente vinculado às relações de trabalho que acabam se transformando em ansiedade e nervosismo intenso e o indivíduo afetado acaba sendo levado ao seu limite físico e emocional, com sentimentos de esgotamento e desmotivação.



# Journal of Technology & Information

Isto se dá, devido ao mercado de trabalho cada vez mais competitivo e o alto número de demissões no país, bem como a cobranças por melhores resultados, toda esta pressão, somada ao cansaço e até mesmo às más lideranças, está tornando o ambiente de trabalho cada vez mais prejudicial à saúde.

Segundo a pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR) em 2018, 32,0% dos profissionais brasileiros sofrem com a Síndrome de *Burnout*, totalizando mais de 33 milhões de cidadãos, bem como 90,0% dos entrevistados praticavam o presenteísmo, mas, emocionalmente ou mentalmente encontram-se distantes do trabalho. Com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, os profissionais sentem uma cobrança diária por melhores qualificações e bons resultados, assumindo altas cargas de trabalho para superar as expectativas das empresas.

Portanto, esta situação é muito favorável para o surgimento da Síndrome de *Burnout*, pois a tensão constante, seja no contexto físico e/ou mental e a baixa produtividade, que pode vir acompanhado de culpa, gera sofrimento que impacta a vida dessas pessoas. E quem são os mais propícios a desenvolver esta síndrome?

De acordo com Cox (2021), jornalista da BBC News Brasil, os dados que olham especificamente para a Síndrome de *Burnout* em mulheres são preocupantes, isto porque segundo uma pesquisa feita pela plataforma LinkedIn, com quase 5 mil respondentes, 74,0% das mulheres disseram que estavam muito ou razoavelmente estressadas por motivos ligados ao trabalho, em comparação com apenas 61,0% dos empregados do sexo masculino que responderam à pesquisa.

Ainda sob o ponto de vista de Cox (2021) esse número está relacionado à diversos fatores, dentre eles está o período em que o mundo se encontrava, diante da proliferação da Covid-19 e a potencialização do isolamento social, que resultou na alteração da forma de trabalho sendo alterada do modelo presencial para o modelo *home-office*.



## 2.2. O Aumento de Incidência dos Casos de Síndrome de *Burnout*

De acordo com Alves (2016), "A pressão no trabalho pode evoluir para o estresse e o estresse pode evoluir para quadros ansiosos e depressivos", e o trabalho *home-office* proporcionou a cobrança excessiva de tarefas, a falta de estrutura e preparo dos gestores e das instituições, contribuiu para o aumento dos transtornos mentais.

Com objetivo de averiguar os aspectos relacionados ao preparo das organizações para o modelo de trabalho *home-office*, o Data Senado (2020) realizou um estudo ao qual apontou que 58% das organizações não estavam preparadas para esse modelo laboral, e que a principal dificuldade dos colaboradores no processo de adaptação foi conciliar as atividades laborais com as atividades domésticas, isto porque o ambiente de trabalho e o ambiente de descanso foram fundidos em um só.

Para as mulheres essa mistura de ambientes acabou sendo mais agravante, pois, além de exercer os papéis de mãe, dona de casa e esposa, elas tiveram que agregar sua vida profissional dentro do mesmo ambiente, que antes era disposto como seu refúgio.

A invasão das atividades laborais para o lar da colaboradora é prejudicial para a sua saúde mental, tendo como consequência o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* já que, as profissionais acabam trabalhando muito mais do que se estivesse na empresa, misturando o trabalho com a vida pessoal gerando assim uma sobrecarga significativa, isso porque 65,0% das empresas não tiveram preocupação em acompanhar a saúde física e psicológica de seus funcionários. (FIA,2020)



## 2.3. O Papel das Empresas em Relação a Saúde Mental das Colaboradoras

É inquestionável a importância das organizações para criar um ambiente laboral saudável para todos, após a declaração oficial da Pandemia COVID 19 por meio do decreto legislativo Nº 6 de 20 de março de 2020, neste momento, a rotina das pessoas mudou, e quando falamos das mulheres, houve uma dissolução das estruturas e redes de apoio, deixando em evidência o impacto social desproporcional no que tange aos aspectos de gênero.

A ocorrência de dados estatísticos apresentando as mulheres como o gênero mais afetado, não denota necessariamente algum tipo de fragilidade feminina, mas sim, a consequência direta de um quadro de sobrecarga que na maioria das vezes reúne aspectos físicos e emocionais.

A gravidade destes dados apenas reforça que, a problemática e objetivos desta pesquisa são relevantes, pois, apresentam uma análise sobre como as organizações podem rever suas práticas de trabalho e com isso, desenvolver estratégias específicas para promover saúde e bem-estar para as suas colaboradoras.

Cox (2021) ressalta que, as mulheres são mais suscetíveis a desenvolver a Síndrome de *Burnout*, o que pode afetar negativamente a produtividade e o bem-estar delas no trabalho. Segundo o autor, esse aumento está relacionado a diversos fatores, dentre eles está a pandemia e o isolamento social, que resultou na alteração da forma de trabalho sendo alterada do modelo presencial para o modelo *home-office*.

Para gerar soluções, Souza (2022), aponta três iniciativas que as empresas podem adotar para contribuir com a melhora da saúde mental das mulheres, são elas: *empatia, flexibilização e estabelecer limites saudáveis no trabalho*.



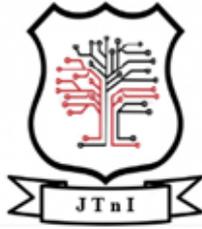
Para o autor a empatia consiste em ouvir com atenção ao invés de replicar visões estereotipadas sobre as mulheres e assumir o que elas precisam para terem mais saúde, performance, e satisfação, levando em conta o que a pessoa fala e expressa, afinal o objetivo é que os líderes reconheçam as emoções e percepções como válidas e autênticas, criando um ambiente adequado para que o diálogo ocorra de forma franca e saudável.

Já a flexibilização, se faz necessário por compreender que incessantemente as mulheres se sentem angustiadas e sobrecarregadas em suas atividades diárias, sem ter a oportunidade de negociar prazos, metas e expectativas, com o acesso à tecnologia e a inserção de autonomia permite que haja flexibilidade na maneira como o trabalho é desenvolvido.

Por fim, a terceira iniciativa é estabelecer limites saudáveis no trabalho, em razão de fatores culturais as mulheres têm tendência a assumirem grandes demandas de atividades, sendo elas pessoais e profissionais pela dificuldade em dizer "não", pelo constrangimento e medo de frustrar outras pessoas e pela insegurança de ser criticada ou mal avaliada.

Deste modo as organizações podem desempenhar um papel de apoio ajudando as mulheres a desenvolverem novas habilidades de comunicação, inteligência emocional e liderança, tais incentivos ajudam na expectativa de se sentirem seguras e se posicionar com clareza, estando confortável em expor suas opiniões e definir seus limites.

Pensar no bem estar dos profissionais no ambiente de trabalho não é necessariamente uma novidade, como apresenta a pesquisa Gupy (2021), 37,7% das companhias já adotam benefícios voltados para melhorar e contribuir com a saúde mental de seus colaboradores, tendo como exemplo a seguradora Porto Seguro que para manter a saúde mental do time, oferece participações em projetos como corridas de rua, aulas de dança, pilates, Muay Thai, violão e gaita, bem como mensalidades de academia, acupuntura e ingressos para festivais gastronômicos além de contar com um suporte do "Alô Saúde", com profissionais disponíveis 24 horas.



O que se coloca como uma iniciativa inovadora é reconhecer que há distinção entre as realidades dos diferentes gêneros e aplicar um tratamento justo não necessariamente está relacionado com ‘igualdade’, mas sim, com o reconhecimento dos valores, situações e pensamentos, desta forma, as estratégias empresariais e o endomarketing serão realmente eficazes.

### 3. Metodologia

Considerando os diversos impactos decorrentes das relações entre as questões econômicas e a saúde mental no contexto laboral, surge o seguinte questionamento: "Como a Síndrome de *Burnout* tem afetado as mulheres que atuam nas empresas situadas em Santana de Parnaíba?"

E é por esta razão que o estudo busca analisar as consequências do esgotamento profissional em colaboradoras, que, além de cumprir a carga horária na empresa, dividem seu tempo também entre atividades domésticas e maternas, exercendo uma tripla jornada ou até ‘quádrupla’ quando por exemplo, necessitam estudar para se manter relevantes no mercado.

Em prol do objetivo geral, são objetivos específicos: identificar as causas da Síndrome de *Burnout* e possíveis soluções para reduzir o número de ocorrências nas empresas.

A construção teórica possibilita não só apresentar, como também compreender a correlação entre as atividades profissionais e as responsabilidades cotidianas das mulheres, observando como esta tríplice ou quádrupla jornada as torna mais susceptíveis ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Para as empresas, entender as causas, possibilita desenvolver estratégias para melhorar o clima e o comportamento organizacional, além da promoção de ações substanciais à geração de condições para a manutenção da saúde mental e o bem-estar de seus funcionários.



A metodologia aplicada baseia-se no caráter qualitativo, que de acordo com Souza (2018) é uma abordagem de pesquisa que busca compreender e interpretar fenômenos sociais e culturais, através da coleta e análise de dados não estruturados, como entrevistas, observação participante e análise de documentos.

A coleta de dados foi pautada em duas ferramentas complementares, a primeira, entrevista direcionada com profissional diagnosticada com *Burnout*, por psiquiatra (profissional capacitado para tais diagnósticos), e segunda ferramenta, questionário fechado direcionado à respondentes da região de Santana de Parnaíba, investigando causas comuns.

O questionário fechado, apresentava as opções de ‘auto reconhecimento’, sendo elas: homem transgênero, homem cisgênero, mulheres transgênero, mulheres cisgênero e outros, quando ‘homem transgênero’, ‘homem cisgênero’ e ‘outros’ foram selecionados, os questionários foram automaticamente ‘descartados’ uma vez que, a proposta do estudo é específico às mulheres.

Além desta prerrogativa, o questionário foi pensado para identificar a ‘percepção’ das profissionais quanto ao seu relacionamento com o trabalho e os ‘papéis sociais e profissionais’ das respondentes. Distribuídos sob as características: gênero, idade, estado civil, se possui filhos, satisfação com o trabalho e relações interpessoais.

Os limites demográficos consideram que a cidade de Santana de Parnaíba, enquadra-se no perfil estabelecido para a referente pesquisa, por ser uma região metropolitana, cujo desenvolvimento industrial e comercial está em ascendência, portanto considerada uma cidade em transição.



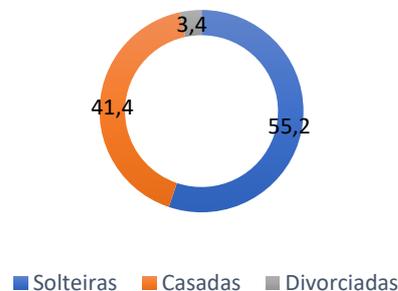
## 4. Análise e Interpretação dos Resultados

A pesquisa de campo foi realizada por meio da plataforma *Google Forms*, a pesquisa contava com 17 proposições de múltipla escolha (Anexo A). O questionário foi pensado para identificar a ‘percepção’ das profissionais quanto ao seu relacionamento com o trabalho, distribuídos sob as características de gênero, idade, estado civil, se possui filhos, satisfação com o trabalho e relações interpessoais.

Após a análise dos dados, constatamos a participação de 36 respondentes, com uma exclusão de 19,4% de indivíduos do gênero masculino.

A partir da apuração dos dados, das 29 mulheres respondentes, 55,2% sendo solteiras, 41,4% casadas e 3,4% divorciadas, conforme aponta a Figura 1:

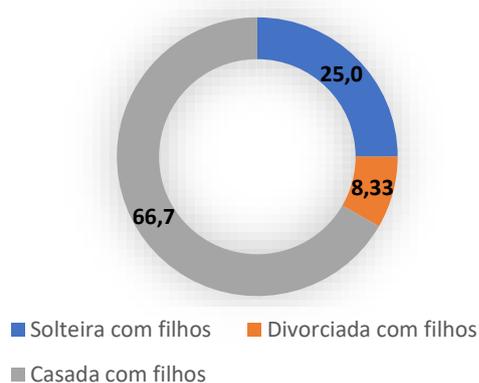
Figura 1: Estado Civil



Fonte: Autoras (2023)

Das respondentes, 41,4% mulheres apontaram ter filhos, 8,3% se classificam como divorciadas com filhos, seguido de 25,0% solteira com filhos; e 66,7% casadas com filhos. Essa questão demonstrou que entre as entrevistadas, solteiras e casadas sobressaíram na apuração dos resultados, conforme indica a Figura 2:

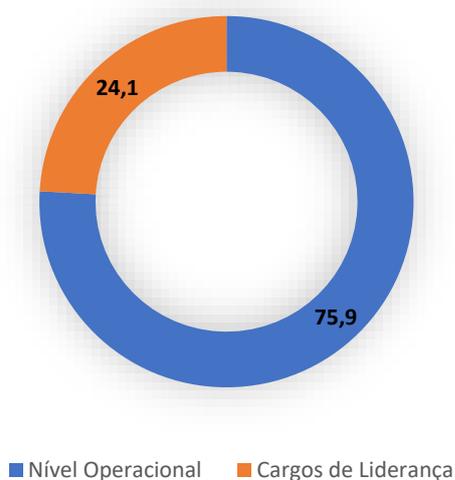
Figura 2: Distribuição sobre Filhos



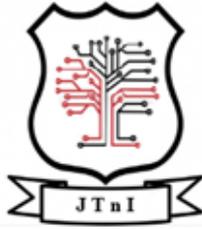
Fonte: Autoras (2023)

Na apresentação da situação profissional – Figura 3 -, a pesquisa apresentou que 75,9 % das mulheres atuam no operacional e 24,1% em cargos de liderança, o que reforça inclusive uma consideração de que os cargos são tendenciados conforme o gênero.

Figura 3: Situação Profissional

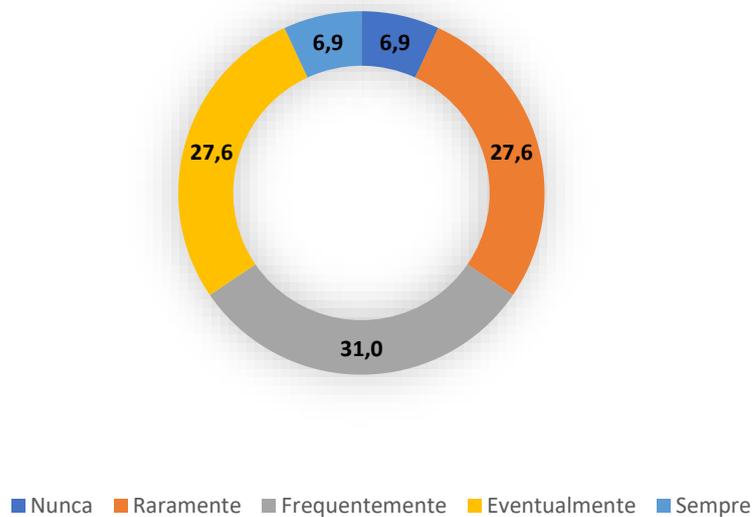


Fonte: Autoras (2023)



Analisando as percepções em relação ao trabalho, observa-se que diferentes estados de esgotamento são relatados pelas mulheres. Cerca de 31,0% delas afirmam sentir-se frequentemente esgotadas ao final do dia, o que é considerado uma característica negativa da jornada de trabalho. Por outro lado, 27,6% relatam sentir-se raramente ou eventualmente esgotadas no final do dia, indicando uma ocorrência menos frequente dessa sensação de exaustão. Curiosamente, 6,9% das mulheres afirmam sempre se sentirem esgotadas ao final do dia, apontando para um estado de exaustão constante. Esses dados podem ser investigados por meio das questões relacionadas ao estado das mulheres no ambiente de trabalho, conforme apresentado na Figura 4.

Figura 4: Distribuição sobre o esgotamento no trabalho



Fonte: Autoras (2023)



Os dados coletados fornecem *insights* sobre as tendências de comportamento e desempenho dos funcionários dentro da organização. Essas informações são valiosas para as empresas, pois permitem elaborar campanhas de endomarketing, estratégias de gestão de comportamento interno e medidas de prevenção e gestão do esgotamento, como programas de bem-estar, políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentivo a pausas regulares e apoio psicossocial. Isso evita os impactos negativos na produtividade, motivação e bem-estar dos colaboradores.

Essa abordagem proativa pode contribuir para a criação de um ambiente de trabalho saudável, aumentando a retenção de talentos, a produtividade e a satisfação geral no local de trabalho.

A relação entre a falta de energia para executar as tarefas do dia a dia, que é raramente observada, e a dedicação predominante das mulheres ao trabalho doméstico pode ser avaliada como um fator relevante no que diz respeito à quantidade de responsabilidades cotidianas e à possibilidade de desenvolver a Síndrome de *Burnout*.

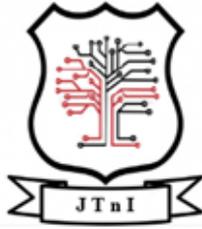
Além disso, foi captado um depoimento da moradora do bairro Cidade São Pedro em Santana de Parnaíba, cujo nome não quis que fosse divulgado, portanto foi atribuído um nome fictício ‘Maria’, e que teve sintomas parecidos com os sintomas de pessoas que foram diagnosticadas com a Síndrome de *Burnout*.

O método usado foi a elaboração de quatro questões para que a participante respondesse com base no que foi vivenciado, conforme Figura 5.

Figura 5: Questões da Entrevista

PERGUNTAS
O que a levou ao médico?
Como foi o diagnóstico e quais foram os sintomas presenciados?
Qual processo de tratamento?
Como se sentiu após a realização do tratamento?

Fonte: Autoras (2023)



A respondente aqui chamada de Maria, apresenta um quadro de Síndrome de *Burnout* desde 2019, permanecendo em acompanhamento médico, antes do seu diagnóstico, teve como principais sintomas: batimentos cardíacos acelerados, frio na barriga, tremor, fadiga, e estresse constante. Esses sentimentos vinham quando Maria sentia-se pressionada a exercer atividades com prazos curtos de entrega ou quando era fora de sua zona de conforto.

Ao analisar as respostas, pode-se notar que os motivos que a levaram a procurar ajuda médica foram uma intensa crise de ansiedade, ao ponto de ter que ser carregada, pois estava incapaz de caminhar devido ao tremor. Além disso, havia choro, medo de morrer e a sensação de estar sofrendo um infarto. Em paralelo com o levantamento teórico sobre as condições de trabalho, é evidenciado que o ambiente de trabalho exerce um impacto direto na saúde mental dos colaboradores.

Na entrevista estruturada e na pesquisa realizada pelo *Google Forms*, foram analisados os sentimentos de apreensão quando lembrado da rotina de trabalho, bem como a dificuldade de desligamento da empresa após o término da jornada de trabalho, e insônia causada por pensamentos em tarefas e prazos do trabalho. Esses sentimentos podem ser observados nas seguintes falas da entrevistada Maria: "quando no serviço me sentia pressionada a exercer atividades com prazos curtos de entrega, ou quando era fora da minha zona de conforto", "algumas vezes tinha medo de ir trabalhar".



## 5. Conclusões

O objetivo do presente estudo foi analisar as consequências do esgotamento profissional em colaboradores, identificar as causas da Síndrome de *Burnout* e propor possíveis soluções para reduzir o número de ocorrências nas empresas, com um foco específico na prevalência entre mulheres que atuam no mercado de trabalho. Durante a análise, foram considerados os possíveis fatores de risco e as consequências enfrentadas pelas mulheres, especialmente aquelas que lidam com a aglutinação de várias tarefas, tanto domésticas quanto profissionais.

Embora não tenhamos identificado um perfil específico com maior probabilidade de desenvolver a síndrome, estudos anteriores sugeriram que mulheres casadas e com filhos podem estar mais propensas a apresentar sinais de *Burnout*. Essa correlação pode ser atribuída à sobrecarga de responsabilidades, pois essas mulheres muitas vezes precisam conciliar múltiplos papéis, como cuidar da casa, da família e se destacar no ambiente de trabalho.

No entanto, é importante ressaltar que esses fatores não são determinantes e cada indivíduo pode vivenciar a síndrome de maneira única. Portanto, é fundamental analisar o contexto individual de cada mulher e considerar outros fatores como a cultura organizacional, o ambiente de trabalho e as demandas específicas de cada função.

Para uma abordagem mais eficaz, pesquisas futuras devem investigar outras organizações empresariais, a fim de coletar dados adicionais e comparar os resultados com empresas que já possuem uma política organizacional que demonstre preocupação e cuidado com o bem-estar das colaboradoras. Dessa forma, será possível obter uma compreensão mais completa dos fatores que contribuem para a ocorrência da Síndrome de *Burnout* entre as mulheres e identificar possíveis mudanças positivas nas organizações de trabalho.



Para promover o desenvolvimento das empresas e o bem-estar das colaboradoras, é essencial implementar campanhas de Endomarketing que engajem e conscientizem as mulheres sobre a importância da saúde mental. Além disso, é necessário contar com o auxílio contínuo de profissionais da área da saúde, a fim de identificar situações de risco à saúde mental e estabelecer um sistema de planejamento organizacional eficiente, no qual a ‘pressão por resultados’ não se torne uma característica de ambientes tóxicos de trabalho.

Em conclusão, os dados analisados indicaram que as pessoas entrevistadas estão propensas a desenvolver a Síndrome de *Burnout*, conforme evidenciado pelos seus efeitos físicos, mentais, profissionais e sociais. Para obter um entendimento mais abrangente, é necessário ampliar o estudo e obter mais dados, a fim de correlacionar a ocorrência da Síndrome de *Burnout* entre as mulheres e as possíveis mudanças positivas nas organizações de trabalho, visando manter um clima organizacional e funcional que promova o bem-estar das colaboradoras.

## Referencial Bibliográfico

- ACKER, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. <http://www.jstor.org/stable/189609>
- AGÊNCIA IBGE. (2020). Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Editora Estatísticas Sociais. São Paulo. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>



- ALVES, M. de Abreu. (2016). Estresse no Trabalho: Entrevista cedida para o Portal Minha Vida. Psicólogas em São Paulo. <https://www.marisapsicologa.com.br/estresse-no-trabalho.html#:~:text=A%20press%C3%A3o%20do%20trabalho%20pode,compulsivo%2C%20a%20depress%C3%A3o%2C%20etc>
- BEAUVOIR, S. (1949). O Segundo Sexo. Paris, France: Gallimard. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3959829/mod\\_resource/content/1/Beauvoir.O\\_segundo\\_sexo-DIFEL.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3959829/mod_resource/content/1/Beauvoir.O_segundo_sexo-DIFEL.pdf)
- COELHO, C. dos S. (2020). Qual o nível de *Burnout* da amostra de profissionais do contexto financeiro. Associação de Politécnicos do Norte (APNOR). Instituto Politécnico de Porto. [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/17402/1/C1%c3%aludia\\_Coelho\\_MGO\\_2020.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/17402/1/C1%c3%aludia_Coelho_MGO_2020.pdf)
- COX, J. (2021). Porque mulheres sofrem mais de síndrome de *Burnout* do que homens. BBC News Brasil. São Paulo. <https://www.bbc.com/portuguese/geral-58869558>
- DATASENADO. (2022). Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho. <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>
- DECRETO LEGISLATIVO Nº 6 (2020). <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=6&ano=2020&ato=b1fAzZU5EMZpWT794>
- FRANÇA, A. C. L., & Rodrigues, A. L. (2011). Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas.
- FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO - FIA. (2020). Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19 Relatório Final. <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>
- GUPY. (2022). Saúde mental para colaboradores: Veja as dicas da Gupy. <https://www.gupy.io/blog/saude-mental-para-colaboradores>



- IBGE. (2020). Indicadores IBGE: Contas nacionais trimestrais. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2121/cnt\\_2020\\_4tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2121/cnt_2020_4tri.pdf)
- INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION - ISMA BR. (2018). Viver melhor: trabalho, stress e saúde. <http://www.ismabrasil.com.br/congressos/congresso-2018>
- LIMA, L. P. (2022). Como superar a crise no setor de serviços em tempos de pandemia. <https://www.ufrgs.br/coronaviruslitoral/como-superar-a-crise-no-setor-de-servicos/>
- LOPES, C. S., Menezes, P. R., Pastor-Valero, M., & Valente, M. S. S. (2016). Condições psicossociais de trabalho e *Burnout* entre bancários brasileiros: um estudo transversal. *The Annals of Occupational Hygiene*, 60(5), 567–580. <https://doi.org/10.1093/annhyg/mew013>
- MCKINSEY & COMPANY. (2022). Mulheres no local de trabalho 2021. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. (2022). Síndrome de *Burnout* . <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-Burnout/sindrome-de-Burnout>
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PIAUÍ. (2020). Guia Prático Sobre a Síndrome de *Burnout* . [https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook\\_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf](https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf)
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE - OMS. (2020). O impacto do COVID-19 nos profissionais de saúde e de assistência: um olhar mais atento às mortes. [https://apps.who.int/iris/handle/10665/345300?search-result=true&query=Burnout&scope=&filtertype\\_0=author&filter\\_relational\\_operator\\_0>equals&filter\\_0=World+Health+Organization&rpp=10&sort\\_by=score&order=desc](https://apps.who.int/iris/handle/10665/345300?search-result=true&query=Burnout&scope=&filtertype_0=author&filter_relational_operator_0>equals&filter_0=World+Health+Organization&rpp=10&sort_by=score&order=desc)



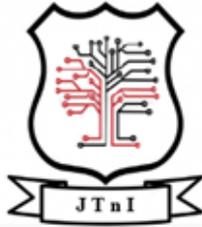
- SÁ, V. V., de Moraes, L. P., Fernandes, L. A. S., Tarlé, L. D. S. N., Verdin, M. P., de Melo Matos, M. L., ... & Caldeira Filho, M. L. (2022). A Síndrome de *Burnout* e os profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: uma revisão narrativa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 15(1), e9518-e9518.
- SARAIVA, M. L. (2022). Como 8 empresas atuaram na pandemia para preservar o bem-estar e a saúde mental de seus colaboradores. <https://forbes.com.br/carreira/2021/08/como-8-empresas-atuaram-na-pandemia-para-preservar-o-bem-estar-e-a-saude-mental-de-seus-colaboradores/>
- SETOR SAÚDE. (s.d.). As mulheres e a Síndrome de *Burnout* . <https://setorsaude.com.br/as-mulheres-e-a-sindrome-de-SÍNDROMEDE BURNOUT/>
- SOUZA, A. C. (2022). Saúde mental das mulheres: o que as empresas podem fazer. <https://vocerh.abril.com.br/coluna/ana-carolina-souza/saude-mental-das-mulheres-o-que-as-empresas-podem-fazer/>
- SOUZA, P. M. (2018). Metodologia Qualitativa de Pesquisa: Possibilidades e Limitações. *Revista Eletrônica Lato Sensu*, 4(1), 1-16. <http://www.latosensu.faccamp.br/index.php/revista/article/view/268>
- TAMAYO, M. R., & TRÓCCOLI, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1). <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005>



## Anexo A: Questões aplicadas referente a Síndrome de *Burnout*

Síndrome de *Burnout* . Olá! Somos aluno(a)s do quarto semestre da Faculdade de Tecnologia de Santana de Parnaíba. Acreditamos que você pode nos ajudar na nossa pesquisa de campo; posteriormente, na relação de nossas empresas e colaboradoras, apenas respondendo dez perguntas a respeito da sua rotina de trabalho. Atenção! Este formulário tem como finalidade obter dados da Síndrome de *Burnout* <sup>1</sup> em mulheres no município de Santana de Parnaíba, dados estes que serão usados em nosso trabalho Programa de Integração Multidisciplinar em Tecnologia (PRIMT) e para o Trabalho de Graduação (TG), tendo proteção total de seus dados e imagem. <sup>1</sup>Síndrome de *Burnout* de acordo o Ministério da Saúde (2020) é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade e responsabilidade.

QUESTÕES	ALTERNATIVAS
Qual sua identidade de gênero?	<input type="checkbox"/> Homem Transgênero <input type="checkbox"/> Homem Cisgênero <input type="checkbox"/> Mulher Transgênero <input type="checkbox"/> Mulher Cisgênero <input type="checkbox"/> Outros
A que faixa etária você pertence?	<input type="checkbox"/> 18 – 25 <input type="checkbox"/> 26 – 31 <input type="checkbox"/> 32 – 39 <input type="checkbox"/> 40 – 50



Qual seu e estado civil?	<input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> Separado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a)
Em qual setor você trabalha?	<input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Recursos Humanos <input type="checkbox"/> Setor comercial <input type="checkbox"/> Setor operacional <input type="checkbox"/> Outros
Você exerce algum cargo de liderança?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Quantas horas você faz em sua jornada semanal?	<input type="checkbox"/> Até 30 horas semanais <input type="checkbox"/> De 31 a 44 horas semanais <input type="checkbox"/> Acima de 44 horas semanais
Você tem filhos?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Sinto-me decepcionado (a) com meu trabalho?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente



	<input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Ao final do dia de trabalho sinto-me esgotado (a)?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Quando pela manhã lembro da minha rotina de trabalho, já me sinto esgotado (a)?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Sinto-me muito enérgico (a)/ motivado(o) no meu trabalho?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Sinto que estabelecer uma comunicação com meus colegas e clientes tem sido estressante?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente



	<input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Após o trabalho sinto-me sem energia para executar as tarefas do dia a dia?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Tenho a sensação de estar conquistando muitas coisas no meu trabalho?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Sinto-me como se estivesse no limite de minhas possibilidades?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Consigo desligar-me da empresa por completo quando acabado minha jornada de trabalho?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente



	<input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre
Costumo ter insônia por conta do trabalho?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Eventualmente <input type="checkbox"/> Sempre