

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO

Natália Pedroso Serpa

**ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E
OCUPACIONAIS EM GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM
A SÍNDROME DE *BURNOUT***

Santa Maria, RS
2021

Natália Pedroso Serpa

**ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS EM
GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE *BURNOUT***

Dissertação de Mestrado apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Área de Concentração Métodos Quantitativos para a Tomada de Decisão, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Engenharia de Produção**.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Roselaine Ruviano Zanini

Santa Maria, RS
2021

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001

Serpa, Natália Pedroso

ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS EM GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE BURNOUT /

Natália Pedroso Serpa.- 2021.

117 p.; 30 cm

Orientadora: Roselaine Ruviaro Zanini

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, RS, 2021

1. Síndrome de burnout 2. Fatores sociodemográficos 3.MBI 4. Gestores 5. Doenças ocupacionais I. Ruviaro Zanini, Roselaine II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

Declaro, NATÁLIA PEDROSO SERPA, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

Natália Pedroso Serpa

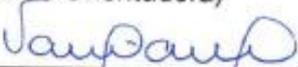
**ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS EM
GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE *BURNOUT***

Dissertação de Mestrado apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Área de Concentração em Métodos Quantitativos para a Tomada de Decisão, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Engenharia de Produção**.

Aprovado em 02 de março de 2021:



Roselaine Ruviaro Zanini, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientadora)



Vânia de Fátima Barros Estivaleta, Dra. (UFSM) - Parecer

Assinado por: FRANCISCA MENDONÇA SOUZA
Num. de Identificação: 81323531466
Data: 2021.05.19 11:12:09 AM

Francisca Mendonça Souza, Dra. (UFPB) - Parecer

Santa Maria, RS
2021

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu irmão João Francisco, melhor amigo e maior incentivador. Também ao meu filho de 4 patas Ares Miguel (Miu), ambos me acompanharam durante este árduo, porém gratificante período de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Manifesto minha gratidão a todos aqueles que contribuíram de alguma forma durante esta gratificante caminhada.

“Om Gam Ganapataye Namaha Sharanam Ganesha”

- Aos meus familiares, meu irmão João Francisco Gonçalves Serpa Filho, minha mãe Berenice Pedroso Serpa, meu pai João Francisco Gonçalves Serpa, minha cunhada Rúbia Keller Vieira, meus gatinhos Ares Miguel e Marie, meus cachorrinhos Chokito, Cacau, Lupy e Luigi.

- A minha orientadora Roselaine Ruviano Zanini por todo apoio e por ter me dado a oportunidade de ser sua orientada durante o mestrado.

- Aos amigos de longa data e aos que conheci durante a minha caminhada acadêmica: Úrsulla Terra Bonumá França, Caroline Noronha de Lima, Fabiane Schneider, Priscila Fialcoff, Roger da Silva Wegner, Deoclécio Junior Cardoso da Silva, Virginia Thomasi, Stéfane Dias Rodrigues, Verônica Maurer Tabim, Tailon Martins, Ellen Debastiani e Alisson Barreto.

- Gratidão à Universidade Federal de Santa Maria por todas as oportunidades que me foram dadas.

- Sou grata, também, à CAPES, pois, este trabalho não seria possível sem o apoio deste órgão tão essencial à pesquisa brasileira. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

- Ao SINDILOJAS – Região Centro e aos gestores do comércio por todo auxílio durante o período de elaboração de projeto e coleta de dados.

- À banca avaliadora por aceitar meu convite e pelas contribuições dadas.

“Queremos ter certezas e não dúvidas, resultados e não experiências, mas nem mesmo percebemos que as certezas só podem surgir através das dúvidas e os resultados somente através das experiências”.
Carl Jung

RESUMO

ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS EM GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE *BURNOUT*

AUTORA: Natália Pedroso Serpa
ORIENTADORA: Roselaine Ruviano Zanini

Ao longo dos anos, a competitividade entre as organizações está cada vez mais acentuada. Assim, os colaboradores, bem como os gestores estão expostos a fatores estressores que, a longo prazo, podem vir a resultar em *burnout* no trabalho. A Síndrome de *burnout* é caracterizada como uma reação à tensão psicológica a que os profissionais estão submetidos ao realizarem suas tarefas laborais. Nesse contexto, são analisados gestores que atuam no comércio varejista de um município localizado na região central do Rio Grande do Sul, onde a partir do *Maslach Burnout Inventory* e de um questionário incluindo fatores sociodemográficos (gênero, idade, estado civil, educação, estado parental) e ocupacionais (período de emprego, local de trabalho, funções gerenciais) foi possível relacioná-los, por meio da regressão logística, de modo a buscar uma influência significativa entre esses dados. No que tange à importância do estudo, buscou-se realizar uma leitura problematizadora dos casos, almejando trazer melhorias, não só para as organizações como, também, para a sociedade, buscando facilitar a tomada de decisão das empresas e tornar o ambiente de trabalho mais agradável a gestores e colaboradores. Por fim, no que tange aos resultados obtidos nesse estudo, sugere-se que as organizações criem ambientes de trabalho mais seguros, desenvolvam campanhas que incentivem seus gestores a cuidarem da saúde mental. Recomenda-se, também, que sejam implementadas ginástica laboral e atividades que contribuam para o trabalho em equipe, a fim de aumentar a motivação e a sinergia entre as equipes do setor de comércio varejista do município.

Palavras-chave: Síndrome de *burnout*; Fatores sociodemográficos; MBI; Gestores; Doenças Ocupacionais; Saúde do colaborador.

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE SOCIAL-DEMOGRAPHIC AND OCCUPATIONAL FACTORS IN MANAGERS AND THEIR RELATION WITH BURNOUT SYNDROME

AUTHOR: Natália Pedroso Serpa
ADVISOR: Roselaine Ruviano Zanini

Throughout the years, the competitiveness among organizations is increasingly emphasized. Thus, the collaborators, as well as managers, are exposed to stress factors that, in the long-term, might result in burnout at work. The burnout syndrome is characterized as a reaction to the psychological tension to which professionals are subjected when performing their work tasks. In this context, we analyzed managers that work in retail in a city located in the central region of Rio Grande do Sul, where, using the Maslach Burnout Inventory and a questionnaire including social-demographic (gender, age, marital status, education, parental status) and occupational (time in the job, place of work, management functions) factors, it was possible to relate them, through logistic regression, in order to search for a significant influence among these data. Regarding the importance of the study, we sought to perform a problematizing reading of the cases, aiming to bring improvements, not only for the organizations, but also for society, aiming to facilitate the companies' decision-making and making the workplace more pleasant for managers and collaborators. Lastly, regarding the results obtained in this study, it is suggested that organizations create safer work environments, develop campaigns that encourage their managers to take care of mental health. It is also recommended to implement work gymnastics and activities that contribute to teamwork, in order to increase motivation and synergy among the teams of the retail sector of the city.

Keywords: Burnout syndrome; social-demographic factors; MBI; Managers; Occupational illnesses; Collaborator's health.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CACISM – Câmara de Comércio e Indústria de Santa Maria
CEO – Chief Executive Officer
CEP – Conselho
CNS – Conselho Nacional de Saúde
CONEP – Conselho Nacional de Ética em Pesquisa
CT – Centro de Tecnologia
DP – Despersonalização
EE – Exaustão Emocional
EPT – Envolvimento Pessoal no Trabalho
LAME – Laboratório de Análise e Modelagem Estatística
MBI – *Maslach Burnout Inventory*
MBI-GS – *Maslach Burnout Inventory - General Survey*
OMS – Organização Mundial da Saúde
OR – Odds Ratio
PPGEP – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
SB - Síndrome de *burnout*
SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*
TCLE – Termo de consentimento Livre e Esclarecido
UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	PROBLEMA.....	14
1.2	OBJETIVOS	15
1.2.1	Objetivo Geral	15
1.2.2	Objetivos Específicos	15
1.3	JUSTIFICATIVA	16
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	18
2	REVISÃO DE LITERATURA	19
2.1	A SÍNDROME DE BURNOUT ASSOCIADA AOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS.....	19
2.2	A INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA EM GESTORES	23
2.3	A CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME A PARTIR DO <i>MASLACH BURNOUT INVENTORY</i> (MBI).....	25
3	MATERIAIS E MÉTODOS	28
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	28
3.1	POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO	29
3.2	COLETA DE DADOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	29
3.3	TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS	32
3.3.1	Regressão logística	34
3.4	ASPECTOS ÉTICOS.....	37
3.4.1	Riscos do estudo	38
3.4.2	Benefícios do estudo	38
4	ARTIGO 1 – FATORES ASSOCIADOS À SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> EM GESTORES: UMA REVISÃO DE LITERATURA	39
5	ARTIGO 2 – ASSOCIAÇÃO DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS COM A INCIDÊNCIA DE <i>BURNOUT</i> EM GESTORES DO COMÉRCIO VAREJISTA EM SANTA MARIA, RS	51
6	DISCUSSÃO	75
7	CONCLUSÃO	77
	REFERÊNCIAS	79
	APÊNDICES E ANEXOS	87

1 INTRODUÇÃO

A competitividade entre as empresas está cada vez mais acirrada, esse fato justifica o surgimento da Síndrome de *burnout* ou estafa profissional em trabalhadores das mais diversas áreas. O esgotamento físico, geralmente, não aparece de forma individual e decorre, principalmente, de distúrbios psicológicos causados pela intensa exigência do mercado (KURUÜZÜM; ANAFARTA; IRMAK, 2008).

A exaustão emocional dos colaboradores está diretamente relacionada ao desempenho no trabalho. Em outras palavras, colaboradores exaustos apresentam certa dificuldade em seguir em suas atividades ou de entregar um serviço de qualidade a seus consumidores. Assim, o esgotamento emocional funciona como um mediador completo da sobrecarga de trabalho, conflito entre atividade profissional e família na incorporação e no desempenho em atividades laborais (KARATEPE, 2013).

A fim de proporcionar um ambiente laboral mais agradável, é necessário que sejam estudados as causas e os distúrbios psicológicos que acometem os colaboradores. Dentre esses, menciona-se a Síndrome de *burnout* (SB) que é definida como resultado de estresse prolongado no trabalho caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e insatisfação com seu desenvolvimento profissional (MASLACH; JACKSON; 1981). Esse distúrbio acomete, principalmente, profissionais que trabalham diretamente com outras pessoas e que são sujeitados à elevadas cargas de trabalho diárias.

Assim, os profissionais que executam atividades de gestão em organizações possuem a tendência a apresentar elevado nível de desgaste psicológico. As empresas, de forma geral, não devem se concentrar apenas no desenvolvimento de seus profissionais, mas também nas melhorias das condições de trabalho que permitam aos gestores exercerem sua liderança garantindo, assim, a retenção de colaboradores capacitados no exercício da gestão da empresa (SKAGERT; DELLVE; AHLBORG, 2012).

No que tange aos sintomas, os colaboradores que apresentam a Síndrome de *burnout* poderão apresentar extrema exaustão física e emocional, desânimo, ansiedade, dificuldade de raciocinar, irritabilidade, alterações no sono, sentimento de incapacidade ou inferioridade, entre outros (NOWACKA et al., 2018). Esses sinais negativos resultam em complicações na realização das atividades do trabalho, bem como no desempenho do indivíduo e da organização.

A importância desse estudo se comprova pela existência de estudos na área como o realizado por Sirén et al. (2018) onde buscaram analisar a influência do *burnout* em CEOs no desempenho da organização relacionada aos fatores moderadores do indivíduo, ao poder estrutural e às características organizacionais.

Adil e Baig (2018) realizaram uma investigação acerca do impacto causado pelo modelo de demandas de recursos no esgotamento e no bem-estar dos colaboradores de uma indústria farmacêutica, e os resultados identificaram que os fatores que influenciam no surgimento de *burnout* em profissionais desse ramo, são a carga de trabalho, a autonomia, o desequilíbrio entre vida e trabalho, a pressão do tempo e o *feedback*.

Outros estudos foram realizados acerca desse tema, como o que explorou o impacto de práticas de sistemas de trabalho de alto desempenho na exaustão emocional de funcionários (OPPENAUER; VAN DE VOORDE, 2018). Em outra pesquisa, Gulyani e Sharma (2018) examinaram a influência dos componentes totais das recompensas, monetárias e não monetárias, sobre a satisfação dos colaboradores. Esses pesquisadores demonstraram que a implementação de práticas motivadoras no ambiente laboral pode vir a auxiliar na redução de casos de *burnout* em funcionários.

Atividades de liderança requerem extrema responsabilidade dos indivíduos que as executam, assim, pesquisadores vem examinando as relações entre essas tarefas e o desenvolvimento de estresse no trabalho em colaboradores. Em um estudo desenvolvido por Pishgooie et al. (2019) encontrou-se a correlação entre o estilo de liderança do enfermeiro com o estresse laboral e a rotatividade prevista, corroborando, assim, para a importância de as organizações prestarem atenção à saúde mental de seus líderes. Outra pesquisa avaliou os efeitos diretos e indiretos da inteligência cultural no trabalho com a presença de satisfação das necessidades psicológicas como fator mediador (RAMALU; SUBRAMANIAM, 2019).

A fim de se realizar a mensuração acerca do nível de *burnout* em profissionais utiliza-se a escala desenvolvida inicialmente por Maslach e Leiter (1981). O Maslach Burnout Inventory (MBI) é um dos mais importantes instrumentos para quantificação e avaliação do grau de *burnout* em colaboradores e foi adaptado para diferentes idiomas. Essa escala é utilizada em cerca de 90% dos estudos desenvolvidos acerca desse distúrbio psicológico em profissionais.

Sendo a satisfação pessoal um dos parâmetros da escala de Maslach, é de extrema importância que se estude os fatores associados à insatisfação do colaborador com a sua carreira e a vida pessoal. A pesquisa, em questão, buscou realizar uma leitura problematizadora dos casos de SB em gestores do comércio varejista de Santa Maria-RS, associados ao SINDILOJAS, correlacionando suas causas aos fatores sociodemográficos e ocupacionais em gestores do varejo, de modo a contribuir para o acervo de pesquisas desempenhadas nessa área nas mais diversas áreas de atuação profissional.

No que tange à inovação do estudo, destaca-se a capacidade de se obter resultados acerca das influências dos fatores sociodemográficos e ocupacionais na Síndrome de *burnout* em gestores do varejo, área profissional pouco abordada em estudos científicos. Além disso, ressalta-se a multidisciplinariedade da pesquisa, abrangendo conceitos da psicologia e gestão de pessoas, bem como a utilização de métodos quantitativos para tomada de decisão.

Ressalta-se, ainda, que a partir de uma análise dos fatores sociais, demográficos e ocupacionais correlacionados às dimensões de Maslach é possível estabelecer ações viáveis para que as organizações implementem e gerem melhorias em seus processos a fim de reduzir as incidências de estresse e ansiedade em seus gestores.

A coleta de dados foi realizada no período de novembro a dezembro de 2020 com 351 gestores do comércio varejista de Santa Maria-RS, associados ao Sindilojas. A pesquisa foi realizada por meio digital devido ao cenário pandêmico atual. No próximo subtópico será descrito o problema a ser solucionado pelo estudo.

1.1 PROBLEMA

Em tempos de constante incerteza quanto à estabilidade e à manutenção dos direitos dos trabalhadores, a ocorrência de *burnout* em profissionais das mais diversas áreas vêm se tornando uma tendência, principalmente, entre aqueles que são responsáveis pela tomada de decisão dentro da organização, os gestores.

Em tempos de crise econômica causada pela pandemia de COVID-19, as incertezas quanto à sobrevivência da empresa e à manutenção de uma equipe capacitada podem levar à exaustão de gestores do comércio e varejo. Franco et al. (2019) citam em sua pesquisa que 72% profissionais de idades entre 25 e 65 anos

relataram estarem frequentemente estressados. Dessa porção, 32% apresentaram sintomas de *burnout*. Esse dado representa a importância de se estudar a incidência dessa síndrome em uma classe profissional ainda pouco explorada, que são os gestores do varejo.

Diante disso, analisar os fatores sociodemográficos e ocupacionais, bem como a sua relação com a Síndrome de *burnout* se faz necessário, porque por meio dessa análise será possível identificar os agentes causadores e oportunidades de melhorias para o ambiente de trabalho. Portanto, algumas questões foram abordadas: Quais os fatores sociodemográficos e ocupacionais estão associados ao desenvolvimento de Síndrome de *burnout* em gestores? E, qual a probabilidade dessa síndrome em profissionais que executam tarefas de gestão e seus motivadores associados?

As questões apontadas, foram respondidas com o auxílio de técnicas estatísticas como análise descritiva, modelagem de regressão logística, objetivando, com a realização destas análises, direcionar a implantação de práticas que tornem o local de trabalho e as tarefas mais satisfatórias, de modo a promover uma política dentro das empresas de apoio e prevenção ao surgimento desse distúrbio em seus gestores.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

- O objetivo geral desse estudo é examinar a associação entre os fatores sociodemográficos e ocupacionais com as dimensões da Síndrome de *burnout*, que compreende a exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Realizar um estudo bibliométrico a respeito das principais publicações sobre a influência dos fatores sociodemográficos na ocorrência da Síndrome de *burnout* em gestores.

- Identificar a prevalência das dimensões da SB (exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho) em gestores do comércio e varejo.
- Identificar e quantificar os fatores sociodemográficos e ocupacionais em gestores do comércio varejista associados à ocorrência do efeito *burnout*.
- Propor sugestões de melhorias para que as organizações reduzam a incidência de casos de Síndrome de *burnout* e outros transtornos psicológicos causados pelo trabalho em colaboradores.

1.3 JUSTIFICATIVA

A preocupação com a saúde mental e física dos colaboradores por parte das empresas vem ganhando relevância, pois a Síndrome de *burnout* acomete, principalmente profissionais que trabalham juntamente a outras pessoas se isso se reflete diretamente na produtividade dos trabalhadores (LEITER; MASLACH, 2016). Diante disso, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2019 reconheceu a Síndrome de *burnout* como doença e será incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que passará a valer em 2022.

Assim, é imprescindível o estudo dos fatores que influenciam no desenvolvimento deste transtorno nas mais diversas áreas profissionais, não somente nas mais exploradas como, por exemplo, dos profissionais da saúde, educação e segurança. Esta pesquisa se justifica, principalmente, por considerar profissionais que estão constantemente expostos a fatores estressores como é o caso de gestores do comércio varejista.

A prevalência da Síndrome de *burnout* entre gestores e demais colaboradores deve ser estudada a fim de reduzir seus impactos negativos e contribuir para um diagnóstico rápido que limite o progresso do distúrbio para um nível mais elevado (LASCHINGER; WONG; GRAU, 2013). Dessa forma, propor sugestões de melhoria, bem como, ações que reduzam os casos de incidência de distúrbios psicológicos é de extrema importância tanto para a academia quanto para a sociedade.

Alguns fatores contribuem para a ocorrência de *burnout* em trabalhadores, dentre eles, estão os fatores sociodemográficos como, por exemplo, idade, sexo, estado civil, número de filhos, entre outros. (EBLING; CARLOTTO, 2012). Essas questões demonstram que o estresse em relação ao trabalho pode ser ocasionado

por fatores externos relacionados à vida pessoal dos profissionais analisados, bem como a conjuntura atual política e social do país.

Atualmente, diversas pesquisas estão sendo realizadas acerca dos efeitos que os fatores sociodemográficos tem sobre a Síndrome de *burnout*. Dentre elas está a realizada por Pasqualucci et al. (2019) onde o objetivo foi avaliar a prevalência de ansiedade, depressão, estresse e identificar suas correlações com a Síndrome de *burnout* e a qualidade de vida em uma amostra de médicos e residentes do maior sistema de saúde acadêmico brasileiro. Em um estudo na mesma área, Wrzesińska et al. (2018) avaliaram o nível de Síndrome de *burnout* e a qualidade de vida entre massoterapeutas poloneses e determinaram a sua relação com variáveis sociodemográficas.

Além disso, diversos estudos preocuparam-se em compreender os efeitos dos fatores sociodemográficos relacionados à Síndrome de *burnout*. Deneva, Ianakiev e Keskinova (2019) avaliaram os parâmetros psicológicos dos sintomas de *burnout* em relação aos biomarcadores de estresse entre médicos com diferentes especialidades médicas. Concomitantemente a isso, Anduaga-Beramendi et al. (2019) identificaram a associação entre a Síndrome de *burnout* e as suas dimensões com a intenção de médicos e enfermeiros emigrarem do Peru em 2014. Um outro estudo foi realizado por Jovanović et al. (2019) onde os autores examinaram os níveis das dimensões de *burnout* em professores de educação especial e correlações com algumas características sociodemográficas, características do trabalho e os níveis de assertividade.

A pesquisa se justifica pela escassez de trabalhos nacionais e internacionais desenvolvidos nessa área no que tange a gestores de empresas do comércio e varejo. E, a partir disso, verificou-se que ainda existem lacunas, pois os autores mencionados anteriormente salientam que há questões a serem respondidas acerca dos impactos dos fatores sociodemográficos em profissões que não sejam ligadas à saúde, segurança ou educação.

No que tange à relevância do presente estudo, espera-se que a pesquisa auxilie na disseminação de conhecimentos acerca dos sintomas e das ações preventivas do *burnout* em gestores do comércio varejista, visto que esses profissionais estão constantemente expostos às atividades estressantes e necessitam lidar com suas equipes e clientes. Além disso, almeja-se que os resultados possam

chegar até as organizações, a fim de que sejam estabelecidas estratégias de melhoria para seus processos.

Ressalta-se que o cenário pandêmico possui grande influência nos resultados encontrados. Muitos gestores estão sofrendo as consequências econômicas da pandemia em seus negócios o que ocasiona em uma menor qualidade de vida e em um comprometimento da saúde mental desses profissionais. No próximo subtópico será apresentada a estrutura do presente trabalho.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo se apresenta da seguinte forma: a introdução ao tema da pesquisa, o problema proposto, os objetivos, a justificativa da pesquisa e a estrutura do trabalho, apresenta-se no primeiro capítulo.

Enquanto que, a revisão de literatura contém as temáticas: a Síndrome de *burnout* associada a fatores sociodemográficos e ocupacionais, a incidência da Síndrome de *burnout* e sua relação com a saúde física em gestores e a medição do *burnout* a partir do *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Esses tópicos são descritos no segundo capítulo. Em sequência, são apresentados, no terceiro capítulo, os materiais e métodos que foram utilizados, sendo eles: análise descritiva, regressão linear e regressão logística.

Os resultados obtidos por meio da aplicação dos métodos propostos são apresentados no quarto e quinto capítulo. No sexto capítulo é apresentada a discussão e no sétimo a conclusão da pesquisa. Após as referências, anexos e apêndices são apresentados.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo traz a revisão de literatura relacionada aos fatores sociodemográficos e ocupacionais associados à incidência de Síndrome de *burnout* em colaboradores, apresentando conceitos e um panorama da ocorrência deste transtorno, no Brasil e no mundo, além de demonstrar pesquisas de relevância acerca do tema obtidos na revisão bibliográfica. Ainda, são expostas informações referentes do instrumento de medição utilizado para mensurar o grau de ocorrência deste transtorno.

2.1 A SÍNDROME DE BURNOUT ASSOCIADA AOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2006), os colaboradores, bem como os gestores fazem parte de metade da fração que representa toda a população mundial e, além disso, contribuem em sua grande maioria para o desenvolvimento econômico e social de muitas nações. Portanto, a sua saúde é de grande relevância para o bom andamento das organizações. Diante disso, cabe às empresas reduzir os riscos associados ao local de trabalho aos quais os colaboradores estão inseridos.

O conceito da Síndrome de *burnout* (SB) foi introduzido no meio científico a partir dos estudos do psicanalista Herbert J. Freudenberger (1974) em uma revista de psicologia, na qual foram descritas as observações acerca das tensões e ansiedades de jovens profissionais voluntários em uma clínica gratuita de dependentes químicos, localizada na cidade de Nova York, nos Estados Unidos (INNSTRAND et al., 2011). A propagação do termo *burnout* e desse tema deve-se a Freudenberger e, posteriormente, à psicóloga social Christina Maslach, que dedicou maior parte de seus estudos a profissionais da saúde e serviços sociais, constatando que trabalhadores com a Síndrome de *burnout* demonstravam comportamentos de distanciamento pessoal e atitudes negativas (TAMAYO, 2008).

A Síndrome de *burnout* vem ganhando relevância nos ambientes acadêmicos e organizacionais. No Brasil, o primeiro estudo desenvolvido na área foi o realizado por Hudson Hubner França, médico cardiologista que se dedicou a pesquisar esse distúrbio. Diversos estudos foram realizados na década de 90, levando em 1999 a SB

ser incluída no Decreto nº 3.048 em 6 maio, no Anexo II da Regulamentação da Previdência Social, fazendo referência aos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais (GARCIA, 2014).

No mesmo contexto, o artigo 20 da Lei 8.213/91 aumentou o rol de patologias ocupacionais sendo reconhecido pela legislação brasileira que os esforços laborais podem resultar em disfunções psicológicas. Desse modo, em regra, para ser reconhecida como uma doença profissional ou do trabalho, ela deve incluir o conceito de transtornos mentais e de comportamentos relacionados ao trabalho (grupo V da CID-10), no qual o inciso XII refere-se à Síndrome de *burnout* como uma sensação de se sentir ou “estar acabado” (FONSECA, 2013; BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

A fim de proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável aos trabalhadores, em especial aos gestores, é de extrema importância o estudo acerca dos distúrbios psicológicos que acometem esses profissionais (FERNANDEZ; PERREWÉ, 1995; ZOPIATIS; CONSTANTINI, 2010). Dentre esses, está a Síndrome de *burnout* resultante do estresse prolongado no ambiente laboral, cujos sintomas são caracterizados por exaustão emocional, despersonalização e insatisfação com o seu desenvolvimento profissional (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996; AYALA CALVO; GARCÍA, 2018). Alguns fatores foram estudados por Benevides-Pereira (2010) e podem agir como facilitadores para o surgimento da síndrome em profissionais. Esses aspectos facilitadores podem ser observados no Quadro 1.

Quadro 1 - Facilitadores e/ou desencadeadores de *burnout* em profissionais

Facilitadores/Desencadeadores da Síndrome de <i>burnout</i>	
Características Pessoais	Características do Trabalho
Idade Sexo Nível educacional Filhos Personalidade <ul style="list-style-type: none"> • Hardness, a personalidade resistente ao estresse; • Locus de controle • Padrão de Personalidade tipo A • Variáveis do “self” • Estratégias de enfrentamento • Neuroticismo • Tipo Emocional • Otimismo x Pessimismo • Perfeccionismo Sentido de Coerência Motivação, Idealismo	Tipo de ocupação Tempo de profissão Tempo de instituição Trabalhos por turnos Sobrecarga Relacionamento entre colegas de trabalho Relacionamento profissional-cliente Tipo de cliente Conflito de papel Ambiguidade de papel Suporte organizacional Satisfação, controle Responsabilidade Pressão Possibilidade de progresso Percepção de Inequidade Conflito com os valores pessoais Falta de feedback
Características Organizacionais	Características Sociais
Ambiente Físico Mudanças Organizacionais Normas Institucionais Clima, burocracia, comunicação Autonomia, recompensas e segurança	Suporte social Suporte familiar Cultura Prestígio

Fonte: Benevides-Pereira (2010).

Diversos estudos foram realizados nesta área e constataram que os traços de personalidade, bem como os fatores sociodemográficos e ocupacionais podem ter relação com o fato de colaboradores virem a desenvolver o *burnout* e isso decorre do elevado nível de exigência e pressão psicológica que algumas tarefas complicadas impõem como, por exemplo, tomar decisões que podem afetar toda a sustentabilidade econômica e social da organização onde estão inseridos (KURUÜZÜM; ANAFARTA;

IRMAK, 2008; KIM; SHIN; SWANGER, 2009; PEREIRA-LIMA; LOUREIRO, 2017; NOWACKA et al., 2018; NJIM et al., 2019; VAHEDIAN-AZIMI et al., 2019).

Aranda Beltrán et al. (2018) buscaram realizar uma análise acerca das influências que os aspectos sociodemográficos tem no desenvolvimento da Síndrome de *burnout* em profissionais que trabalham em mercearias em Gadalajara. Yang et al. (2018) propuseram investigar o caminho causal do esgotamento profissional de gerentes de projeto de construção civil, utilizando a SB como um indicador central de estresse.

A pesquisa desenvolvida por Emilia et al. (2013) estimou a prevalência da Síndrome de *burnout* e identificou fatores de risco (fatores sociodemográficos, pessoais e ocupacionais). Os estudos realizados por Etzion (1988) e Moore (2000) analisaram a incidência de *burnout* em profissionais de tecnologia, onde profissionais com nível de estresse mais alto relataram maiores intenções de deixar o emprego. Como conclusão os autores desses estudos identificaram que há um alto grau de profissionais das áreas estudadas propensos a desenvolver estresse e até mesmo a SB e que os fatores de risco possuem correlação com o adoecimento de colaboradores.

Outro fator importante que merece destaque é que, atualmente, por meio de intervenções psicossociais por parte da alta gerência, os quadros de *burnout* em profissionais que trabalham diretamente com outras pessoas, face a face, apresentaram um declínio se comparado a situações onde não houve algum tipo de intervenção. Atualmente, as políticas para redução de incidência da Síndrome de *burnout* estão cada vez mais acessíveis e possuem um custo benefício melhor se comparado há períodos anteriores onde ainda não se conhecia muito acerca desse transtorno (PEÑALBA; MCGUIRE; LEITE; 2008; NAGHIEH et al., 2015; KUSTER et al.; 2017).

Ademais, destaca-se que o estresse ocupacional além de prejudicar a saúde psicológica e física do colaborador, também contribui para a redução da qualidade dos serviços prestados. As críticas realizadas por consumidores, também, podem afetar negativamente os proprietários, gestores e colaboradores ocasionando algum desconforto e, até mesmo, desgaste psicológico (RUOTSALAINEN et al., 2014; WEBER; BRADLEY; SPARKS, 2017). Diante disso, adotar medidas que previnam o surgimento de estresse, bem como a Síndrome de *burnout*, auxilia no melhoramento dos processos e no desempenho dos funcionários de empresas dos mais diversos

ramos. A forma como a SB incide e sua relação com a saúde física de profissionais que trabalham com gestão será discutida no próximo tópico.

2.2 A INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA EM GESTORES

Os gestores, principalmente os de projetos, sofrem constantemente com estresse, devido à constante pressão de tempo e às incertezas que os cercam. De acordo com os estudos realizados recentemente, a Síndrome de *burnout* tem forte relação com o adoecimento físico de gestores e colaboradores. Dentre os transtornos ocasionados por essa síndrome estão os distúrbios alimentares como, por exemplo, a obesidade (LEUNG; CHAN; DONGYU, 2011; MALDONADO-MACÍAS et al., 2017). A partir disso, estudar a Síndrome de *burnout* é de extrema importância para gerar melhorias na qualidade de vida de gestores e colaboradores, bem como nos processos das organizações.

A incidência da SB em países que estão em desenvolvimento vem crescendo cada vez mais com o passar dos anos. Desde o início dos anos de 1970 as investigações sobre o *burnout* demonstraram possíveis consequências relacionadas com o os seus correlatos, aspectos como: depressão, queixas psicossomáticas, problemas de saúde e uso de drogas (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009). A partir disso, Valadez-Torres et al. (2017) realizaram um estudo acerca dos impactos do *burnout* em gestores de uma indústria transformadora localizada no México. Os autores concluíram que o desgaste emocional foi o fator mais relevante apontado pelos respondentes e sugeriu-se que as indústrias realizem ações de apoio social e melhorias no ambiente de trabalho deixando mais agradável aos colaboradores. Em outro estudo realizado por Armenta-Hernández et al. (2018) a partir de dois modelos estruturais determinaram a relação entre a Síndrome de *burnout* e o índice de massa corpóreo. Como conclusão dessa pesquisa, o modelo que utilizou participantes com peso normal mostra mais qualidades explicativas sobre a relação entre as dimensões de *burnout* do que a utilizada com respondentes sobrepeso. Diante desses fatos, os autores concluíram que para novos estudos seriam necessárias mais variáveis para explicar os gestores com excesso de peso.

A ocorrência do *burnout* em gestores pode estar atrelada a outros fatores como o sentimento de culpa e ao uso de álcool e entorpecentes. Diante disso, Olivares-

Faúndez; Gil-Monte; Figueiredo-Ferraz (2014) demonstraram que o sentimento de culpa pode ser considerado como um dos sintomas da Síndrome de *burnout* e que como consequência desse transtorno tem-se a utilização excessiva de álcool e entorpecentes. Nesse contexto, a incidência de estresse mental pode ser um agravante e uma ameaça às organizações que buscam a excelência na função que desempenham no mercado. No que tange ao âmbito empresarial, os gestores estão como o grupo de maior risco de desenvolvimento desse distúrbio psicológico (BODENSTEINER; GERLOFF; QUICK, 1989; KATIC et al., 2012). Essa relação patológica com o trabalho pode levar a inúmeros problemas de saúde que devem ser tratados e prevenidos quando forem detectados a tempo.

Esses problemas de saúde ocasionados pela angústia profissional, bem como o esgotamento emocional pode levar o indivíduo a desenvolver crises de ansiedade, pânico, depressão, levando ao divórcio, alcoolismo, abuso de substâncias químicas e suicídio. Problemas cardíacos e hipertensão são frequentemente associados ao trabalho excessivo e ao esgotamento emocional. Diante disso, os profissionais que desempenham tarefas passivas e ativas de alta exigência possuem maior tendência a desenvolver o estresse e as doenças oportunistas que decorrem dele. Diante disso, o desenvolvimento da inteligência emocional é de extrema importância para que ocorram melhorias na saúde física e mental dos colaboradores. (BEATTY, 1996; ALDERLING, et al., 2006; AHOLA, et al., 2008; FAERSTEIN; WERNECK; LOPES, 2009; LEE; OK, 2012).

A incidência de doenças do coração bem como de hipertensão podem ser consequências da Síndrome de *burnout* em gestores e colaboradores. Toppinen-Tanner et al. (2009) detectaram em seus resultados o crescimento do risco de hospitalização por problemas cardiovasculares em pacientes portadores desse transtorno, decorrendo, principalmente, em função das dimensões de exaustão, esgotamento e cinismo.

Além de enfermidades físicas, a Síndrome de *burnout*, enquanto distúrbio psicológico, pode causar em gestores uma maior insatisfação no trabalho e maiores frequências de absenteísmo causados por doenças (SCHAUFELI; BAKKER; VAN RHENEN, 2009). Em um estudo, onde se abordou o impacto do estresse em gerentes de projetos em construções, os autores sugeriram que as construtoras disponibilizem um espaço de acolhimento psicológico para que se realize o acompanhamento de profissionais com sintomas de exaustão (LEUNG; CHAN; OLOMOLAIYE, 2008).

Portanto, cabe às organizações encontrarem soluções para melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores.

No que tange os gestores, em especial, as demandas de trabalho impactam mais no psicológico do que no físico. Nesse contexto, esclarecer o papel das metas de trabalho no ambiente psicossocial tradicional de trabalho se faz extremamente importante (HYVÖNEN, K. et al., 2009). Porém, a longo prazo, as insatisfações pessoais e profissionais podem contribuir para o surgimento de problemas futuros e até uma possível demissão do gestor (CLEVELAND et al., 2007). Diante disso, tratar os fatores que causam o *burnout* em profissionais é uma responsabilidade social e das organizações a fim de que se melhore a qualidade de vida e o ambiente laboral para os colaboradores e gestores. No próximo subtópico será discutida a caracterização da síndrome a partir da escala de Maslach (MBI).

2.3 A CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME A PARTIR DO *MASLACH BURNOUT INVENTORY* (MBI)

O *Maslach Burnout Inventory* (MBI) é visto como um dos mais relevantes instrumentos para avaliação e quantificação da Síndrome de *burnout*, tendo sido adaptado para diferentes idiomas, incluindo o português. O MBI é utilizado na maioria das pesquisas relacionadas a *burnout*, cerca de 90% dos estudos utilizam essa ferramenta de medição. Além disso, é utilizado para diagnosticar a síndrome nas mais distintas profissões como, por exemplo, professores, profissionais da saúde e segurança, estudantes e gestores (KULIK et al., 2009; GÓMEZ GARCÍA; ALONSO SANGREGORIO; LUCÍA LLAMAZARES SÁNCHEZ, 2019; AGUAYO et al, 2019; ASENSIO-MARTÍNEZ, 2019).

O instrumento de caracterização de *burnout* em profissionais foi desenvolvido por Maslach e Jackson (1981) que buscaram focar essa ferramenta nos sintomas como: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal no que tange ao trabalho. O MBI consiste de 22 itens pontuados em uma frequência de sete pontos, uma escala de variação de 0 (nunca) a 6 (todos os dias) que avaliam as três dimensões que auxiliam no diagnóstico desse transtorno (TABACCHI; KRONE; FARBER, 1990; LLORENT; RUIZ-CALZADO, 2016). O *Maslach Burnout Inventory* é uma das ferramentas mais utilizadas no mundo para medir os níveis da síndrome (LEE; ASHFORTH, 1993; DEMEROUTI; VERBEKE; BAKKER, 2005). Portanto,

devido ao alto nível de confiabilidade que seus resultados geram é o mais indicado para auxiliar no que tange ao estudo desse transtorno em colaboradores.

O MBI foi traduzido para o português e validado por Tamayo (2002) que tornou a escala mais enxuta e objetiva. Essa escala passou a contar com 16 questões, sendo que 6 delas correspondem à dimensão exaustão emocional, 4 das perguntas são relativas à despersonalização e as 6 restantes compreendem ao envolvimento pessoal no trabalho.

Nesse contexto, diversos autores utilizaram o MBI como ferramenta para caracterizar a síndrome em profissionais das mais diversas áreas como o estudo desenvolvido por Lorenz e Guirardello (2014) onde utilizou-se o instrumento para medir a percepção de autonomia, controle sobre o meio ambiente, relação profissional entre os profissionais da saúde e apoio organizacional afim de correlacioná-los com a Síndrome de *burnout* e suas dimensões. Em outro estudo, Sirén et al. (2018) empregou o MBI a fim de medir o *burnout* em CEO's e, por meio dos resultados, analisar sua influência no desempenho das organizações. Enquanto que Spence Laschinger e Finegan (2008) fez uso do instrumento para mensurar a SB em enfermeiros que desempenhavam cargos de liderança. Isso demonstra que o MBI pode ser utilizado para as mais diversas áreas de atuação profissional.

Outro estudo desenvolvido utilizando o *Maslach Burnout Inventory*, foi uma análise acerca da situação dos profissionais da saúde que trabalham diretamente com crianças com doenças de alto nível em uma unidade intensiva pediátrica na Argentina. Como resultados observaram que, a maioria dos profissionais que atuam nessa área possuem maior risco de desenvolver o transtorno de *burnout*. Por fim, outros pesquisadores realizaram uma adaptação transcultural da versão em português do *Maslach Burnout Inventory* para estudantes, a fim de investigar a sua confiabilidade, validade e invariância transcultural. Ainda, autores realizaram uma validação de constructo associada à versão espanhola do *Athlete Burnout Questionnaire* (ABQ) usando uma abordagem multicaracterística/multimétodo e, além disso, foi utilizado o MBI como ferramenta auxiliar para medir os níveis de *burnout* em atletas espanhóis (GALVAN et al., 2012; CAMPOS; MAROCO, 2012; RAEDEKE et al., 2013).

O diagnóstico da Síndrome de *burnout* presente em profissionais se faz necessária, pois, a partir disso, é possível prever e até mesmo realizar sugestões de melhorias para as organizações. Ademais, segundo Vorkapić e Mustapić (2012), entender as dimensões, bem como, as variáveis que estão inclusas no estudo

auxiliam na redução de índices do adoecimento de profissionais e do abuso de ingestão de substâncias químicas, fatos que também podem ser associados como consequências do surgimento de *burnout* em colaboradores.

As dimensões da Síndrome de *burnout* se subdividem em 3: exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho. A exaustão emocional compreende toda a fadiga mental e a falta de motivação em relação às atividades laborais. Enquanto que a despersonalização descreve um sentimento de indiferença ou uma atitude de distanciamento do trabalho e dos indivíduos que dele fazem parte. Por fim, o envolvimento pessoal no trabalho refere-se à intenção do colaborador em crescer e alcançar suas metas, sejam sociais ou não, relacionadas diretamente à realização profissional (LEE; ASHFORTH, 1993; O'NEILL; XIAO, 2010; YANG et al., 2017).

Diante disso, diversos autores ao decorrer dos anos preocuparam-se em comparar as dimensões de *burnout* e chegaram à conclusão que medidas devem ser tomadas a fim de que se minimize a incidência de distúrbios psicológicos e, conseqüentemente, profissionais engajados sejam retidos nas organizações (GARDEN, 1989; SKAGERT; DELLVE; AHLBORG JR, 2012; KARATEPE, 2013). No próximo capítulo serão discutidos os materiais e métodos a serem utilizados nesta pesquisa.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Nesta etapa será abordado o plano de trabalho desta pesquisa, a fim de cumprir os objetivos delineados e encontrar a resposta ao problema do estudo. Assim, o tópico de materiais e métodos se subdividirá em: caracterização da pesquisa, população e amostra, coleta de dados e instrumento de pesquisa, tratamento de dados e aspectos éticos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa científica advém das noções adquiridas por meio do senso comum, onde os participantes estão envolvidos direta ou indiretamente nas organizações, criando um estudo relevante para as necessidades da sociedade (MIGUEL, 2012).

A pesquisa, quanto a sua natureza, se caracterizou como aplicada, dado que, a análise desenvolvida por este estudo, auxiliou na verificação de oportunidades de melhorias no que tange à redução dos impactos causados pela Síndrome de *burnout* e as suas relações com os fatores sociodemográficos em gestores de um município localizado na Região Central do Rio Grande do Sul. Diante disso, uma pesquisa aplicada objetiva fornece conhecimentos para a aplicação prática que buscam solucionar problemas específicos (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Quanto ao estudo, este se classificou como exploratório. Define-se um estudo de caráter descritivo como o primeiro passo no processo de pesquisa, onde ele descreve com maior precisão determinado fenômeno com base em um problema, com hipóteses anteriormente definidas (MALHOTRA, 2011).

Na presente pesquisa, adotou-se uma abordagem, que se caracteriza em uma abordagem quantitativa, pois faz-se uso de métodos quantitativos para, por fim, chegar-se a uma conclusão (MIGUEL, 2012). Relacionando ao estudo em questão, realizaram-se procedimentos que possibilitaram a quantificação dos aspectos importantes para a análise dos parâmetros da Síndrome de *burnout* e dos fatores sociodemográficos em questão. Posteriormente, foram realizadas análises qualitativas acerca da relação existente entre os fatores com esse distúrbio psicológico.

Além disso, esta pesquisa caracterizou-se como um estudo do tipo *survey* que tem como principal característica descobrir determinados atributos associados a uma

população, além disso, envolve-se a coleta e a quantificação dos dados (BAKER, 2005). Nesse seguimento, a pesquisa foi um estudo de casos múltiplos, pois se preocupou em analisar a realidade não só de um gestor de uma empresa, mas de diversas organizações.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

A população do presente estudo será composta por N=3000 gestores dos ramos de comércio varejista de Santa Maria – RS, associados ao Sindilojas, onde segundo as informações passadas pelo presidente da classe, a maior parte das organizações são negócios familiares, e os gestores são os próprios donos da empresa. Além disso, ressalta-se que o cenário referente à pandemia de Covid-19 influenciou diretamente a coleta dos dados. A partir do valor total da população, foi calculada uma amostra, por meio da equação 1, onde $\hat{p} = \hat{q} = 0,50$ e adotou-se um erro máximo de 5% e $\alpha = 5\%$, obtendo-se um total de n=350 empresários a serem entrevistados.

$$n = \frac{z^2 \hat{p} \hat{q} N}{e_0^2 (N - 1) + (z)^2 \hat{p} \hat{q}} \quad (1)$$

Onde N é a dimensão do universo finito e n é o tamanho da amostra a ser utilizada no estudo e \hat{p} é a proporção amostral que pode ser obtida por meio de uma pré-amostra de m elementos. No próximo subtópico aborda-se a coleta de dados e do instrumento a ser utilizado na pesquisa. Ressalta-se que os participantes foram escolhidos por sorteio a fim de garantir a aleatoriedade da pesquisa.

3.2 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA

Esta pesquisa realizou-se por meio da aplicação do protocolo de pesquisa (Anexo I), constituído de 2 partes:

- Parte I: Dados sociodemográficos e ocupacionais;
- Parte II: Escala de Síndrome de *burnout* (MBI-GS).

A coleta de dados foi realizada de forma online entre outubro e dezembro de 2020.

A avaliação da presença ou não de *burnout* em gestores da área de comércio e varejo, foi feita a partir da escala *Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)* de Maslach e Jackson (1981), traduzida, adaptada e validada para a língua portuguesa por Tamayo (2002), sendo que este instrumento pode ser utilizado para mensurar a SB em populações que possuem diversos tipos de profissões (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

A escala utilizada na pesquisa é composta por 16 variáveis que avaliam três dimensões: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT). Os itens serão medidos por meio de uma escala de seis pontos que varia de 0 (nunca) a 6 (todos os dias), em concordância com a frequência do sentimento relativo às atividades laborais. No Quadro 2 são apresentadas as dimensões da síndrome de *burnout* e as suas respectivas variáveis que foram utilizadas neste estudo.

Quadro 2 - Variáveis utilizadas que compõe as dimensões da Síndrome de *burnout* (MBI-GS)

Dimensões	Variáveis
Exaustão Emocional (EE)	EE1- Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho
	EE2 - Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho
	EE3- Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho
	EE4- Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim
	EE5- Sinto-me acabado por causa do meu trabalho
	EE6- Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado
Despersonalização (DP)	DP1- Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função
	DP2- Sou menos entusiasmado com o meu trabalho
	DP3- Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo
	DP4- Duvido da importância do meu trabalho
Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT)	EPT1- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho
	EPT2- Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
	EPT3- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho
	EPT4- Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização
	EPT5- Na minha opinião, sou bom no que faço
	EPT6- No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam

Fonte: TAMAYO (2002)

O cenário pandêmico atual influenciou de forma direta na percepção dos gestores quanto a suas saúdes e motivação frente a suas atividades laborais. Diante disso, considerou-se todo o contexto atual da pandemia de Covid-19, a incerteza dos gestores quanto à economia e à manutenção de empregos, bem como a forma como lidam com o medo de se expor a uma doença altamente contagiosa. No próximo tópico discute-se os métodos utilizados para a realização do tratamento dos dados.

3.3 TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS

Após a coleta, realizou-se a tabulação no Microsoft Excel e, posteriormente, realizou-se o tratamento dos dados obtidos no *software* PAWS *Statistics 18 - Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

Inicialmente, foi calculado o Alfa de Cronbach a fim de verificar a confiabilidade do instrumento de pesquisa. Segundo González Alonso e Pazmiño Santacruz (2015) é uma forma simples e confiável para a validação do constructo de uma escala e, também, pode ser visto como uma medida que quantifica a correlação existente entre os itens que a compõe.

Além disso, Streiner (2003) salienta que o α de Cronbach deve ser utilizado e interpretado com um certo grau de cautela, pois não se pode confiar que estimativas publicadas de α se apliquem a todas as situações. Outro fator importante, é que como α é afetado pelo tamanho da escala altos valores não garantem unidimensionalidade ou consistência interna, isto é, neste caso é necessário que se analise, também, a matriz de correlação dos itens individuais, examinando as correlações item-total. Além disso, os valores de α podem ser demasiado altos e indicam para a redundância entre itens. Desse modo, recomenda-se um valor de 0,70 a 0,90. A análise do perfil e dos aspectos sociodemográficos foram realizados por meio de frequências relativas absolutas.

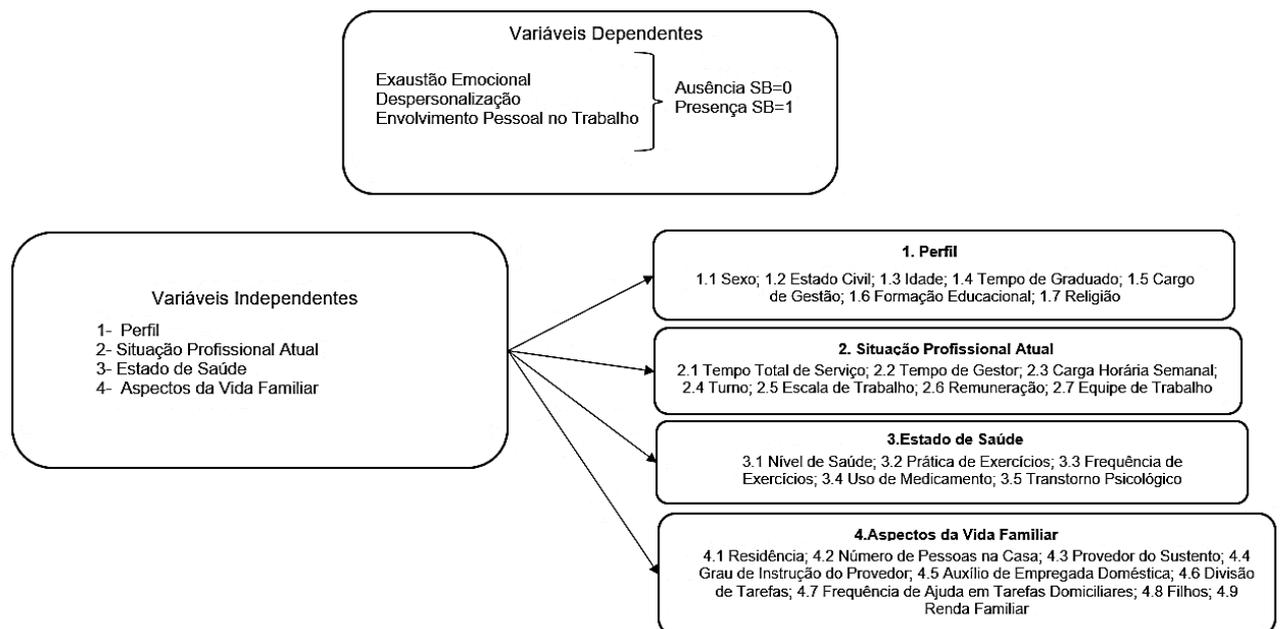
A fim de analisar os fatores de risco desencadeantes associados ao desenvolvimento da Síndrome de *burnout* aplicou-se a regressão logística univariada e, após, a regressão logística múltipla. A aplicação da regressão logística, normalmente, se dá quando há uma variável dependente binária, ou seja, que assume apenas dois grupos ou classificações como resultados possíveis como, por exemplo, baixo ou alto, sim ou não, sucesso ou fracasso, entre outros (ZANINI, 2007).

Como variáveis dependentes, para a realização da regressão logística, consideraram-se as dimensões da Síndrome de *burnout* (Exaustão Emocional, Despersonalização e Envolvimento Pessoal no Trabalho). Cabe ressaltar que as dimensões da SB não são passíveis de agrupamento, é necessário que se analise cada uma delas individualmente para concluir se o indivíduo apresenta traços de *burnout*, pois cada uma das dimensões apresenta sentido diferente (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2001).

Segundo Maslach, Jackson e Leiter (2001), os indivíduos que apresentarem uma média inferior ou igual a três, nas respectivas dimensões exaustão emocional e despersonalização não foram considerados com indícios da presença deste distúrbio, enquanto que indivíduos com médias superiores a três no envolvimento pessoal no trabalho foram considerados sem indícios dessa dimensão. Além disso, em caso contrário, foram identificados como potenciais portadores da SB, sendo mais intensa quanto maior for o valor médio.

No estudo utilizaram-se variáveis dependentes dicotômicas, classificadas em 0 e 1, onde 0 indica a ausência de fatores desencadeantes da SB em determinada dimensão, enquanto que 1 indica a presença da SB. As variáveis independentes consideradas para a construção dos modelos de regressão logística foram os fatores sociodemográficos apresentados na Figura 1.

Figura 1- Variáveis consideradas para a construção do modelo de regressão logística



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Por fim, para cada uma das variáveis independentes foi realizada a regressão logística univariada, sendo que as variáveis que apresentaram p-valor menor ou igual a 0,25 foram candidatas a entrar no modelo múltiplo. Para o modelo final de regressão múltipla, permaneceram no modelo aquelas variáveis significativas ao nível de 5%

(HOSMER; LEMESHOW; STURDIVANT,2013). No próximo subtópico são apresentados os principais conceitos da metodologia de regressão logística que foi usada na modelagem proposta.

3.3.1 Regressão logística

A regressão logística simples ou múltipla se distingue de uma linear por sua variável resposta possuir um caráter dicotômico ou binário. Por outro lado, os métodos empregados nas análises de regressão logística seguem os mesmos princípios gerais utilizados na regressão linear (HOSMER, LEMESHOW E STURDIVANT, 2013).

No contexto histórico, o surgimento dessa técnica se deu na área da medicina, mas expandiu-se para outros campos de conhecimento a fim de modelar um conjunto de variáveis independentes e uma variável binária. Essa característica da variável dependente presume que o resultado da regressão logística propicia associações com determinadas categorias como aceitar ou rejeitar algo, morrer ou sobreviver, positivo ou negativo, além de possibilitar estimar a probabilidade de ocorrência de algum evento ou fenômeno que se ajuste a alguma categoria, isto é, os resultados da variável resposta permitem interpretações em termos de probabilidade (CORRAR et al., 2007).

As variáveis binárias ou dicotômicas são aquelas que podem ser decodificadas com 0, que indica a não ocorrência de um evento, e 1, indicando o acontecimento dele, sendo mutuamente excludentes, isto é, a ocorrência de um exclui a possibilidade de acontecimentos de outro. Ainda, uma variável dependente dicotômica possui propriedades que descumprem as regras da regressão linear e, por esse motivo, a regressão logística prevalece na modelagem. A utilização desta técnica é relativamente fácil e possui flexibilidade, além de propiciar interpretações robustas em significados práticos (FIELD, 2009; HAIR, 2009).

Um dos pressupostos da análise discriminante é a existência de normalidade multivariada e de igualdade entre as matrizes variância-covariância nos grupos, o que em diversas situações não é atendido. Enquanto que na regressão logística não há dependência dessas suposições rígidas, além de ser mais robusta quando tais pressupostos não são respeitados, tornando esta análise mais conforme em distintas situações.

A maioria dos pesquisadores optam pela regressão logística, mesmo quando os pressupostos de normalidade são atingidos, por este método possuir o processo

semelhante ao da regressão múltipla. A regressão logística apresenta testes diretos e exige alguns tratamentos similares para abranger variáveis métricas e não-métricas e efeitos não-lineares, facilitando uma vasta gama de diagnósticos.

Para Hosmer, Lemeshow e Sturdivant (2013) é importante que se diferencie a regressão linear da logística. A quantidade modelada é o valor médio da variável resposta, para qualquer problema de regressão, dado os valores das variáveis preditoras, denominado de valor esperado, $E(Y|X = x)$. Expondo claramente, realiza-se a predição do valor da variável Y baseado em um previsor X para regressão simples, e diversas variáveis predictoras (Xs) para a regressão linear múltipla, cuja a variação pode ser de $-\infty$ à $+\infty$. Entretanto, na regressão logística, é realizada a previsão da probabilidade de Y ocorrer, conhecidos valores de X ou mais de um Xs, então, apenas pode assumir valores no intervalo entre 0 e 1.

Além disso, outra diferença reside na distribuição de probabilidade que descreve os erros, onde a análise se dá a partir de uma distribuição Binomial com média 0 e variância $\pi(x)[1 - \pi(x)]$, enquanto que a regressão linear se baseia na distribuição Normal. Diante do exposto, deve-se realizar uma transformação logarítmica, para facilitar a demonstração de um relacionamento não-linear de um modo linear. (FIELD, 2009; HOSMER, LEMESHOW E STURDIVANT, 2013). Aplicando-se a transformação logarítmica denominada logit na equação da regressão linear simples e na regressão múltipla que serão demonstradas na Equação 2 e 3, tem-se:

$$\text{logit}(Y) = \beta_0 + \beta_1 X \quad (2)$$

$$\text{logit}(Y) = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n \quad (3)$$

De acordo com a descrição de Hosmer, Lemeshow e Sturdivant (2013) a regressão logística univariada tem um único previsor (X) para encontrar a probabilidade de Y ocorrer, similar ao da regressão linear simples. Entretanto, a regressão logística múltipla segue a equação semelhante à da linear múltipla, onde se pode inserir quaisquer valores de X. As equações que representam as regressões logísticas univariada e múltipla são apresentadas a seguir.

$$\pi(x) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x}} \quad (4)$$

$$\pi(x) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n}} \quad (5)$$

Em que β_0 , β_1 , β_2 e β_n são parâmetros desconhecidos.

Então, Field (2009) afirma que $\pi(x)$ exibe uma equação de regressão em termos logarítmicos para resolver o problema da linearidade dos dados que é violada quando se utiliza variáveis dicotômicas (FIELD 2009).

Devido aos modelos de regressão logística determinarem uma probabilidade, é imprescindível destacar que seus valores devem se encontrar no intervalo $0 \leq \pi(x) \leq 1$, onde, valores que se aproximam de zero indicam uma ocorrência improvável para Y. Por outro lado, valores próximos de 1 indicam a existência de uma provável ocorrência de Y.

O modelo matemático da regressão logística, segundo Brito e Neto (2008), é construído a partir de uma transformação logística na variável dependente, sendo realizada em duas fases: primeiramente, converte-se a variável dependente em uma razão de chances ou *odds ratio* (OR), enquanto que a segunda etapa consiste em transformar a variável desfecho em uma de base logarítmica.

A razão de chances é uma medida de associação muito utilizada, e indica o quão provável é de se obter um determinado resultado esperado em termos de probabilidade (HOSMER, LEMESHOW E STURDIVANT, 2013). Além disso, é um indicador de mudança nas probabilidades em decorrência da alteração de uma unidade no coeficiente previsor. A OR é similar aos coeficientes β da regressão logística, de fácil compreensão para variáveis categóricas, uma vez que a transformação logarítmica não se faz necessária (FIELD, 2009).

Assim, primeiramente, converte-se a probabilidade associada a cada observação em razão de chance (OR) onde, na equação, tem-se a probabilidade de ocorrência do evento (p) comparada com a de não ocorrência (1-p): $\frac{p}{(1-p)}$.

A OR é interpretada da seguinte forma: se o $OR > 1$ significa que aumentando o previsor, ampliam-se as chances de a saída ocorrer; porém se o $OR < 1$ significa que se aumenta o previsor, diminuem as chances de a saída ocorrer. De modo mais

simplificado, o modelo de regressão logística, segundo Corrar et al. (2007) pode ser escrito pela equação 6.

$$P = \frac{1}{(1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n})} = \frac{1}{1 + e^{-(\ln odds)}} \quad (6)$$

A seguir são apresentados os procedimentos referentes aos aspectos éticos seguidos para realizar o presente estudo.

3.4 ASPECTOS ÉTICOS

A fim de dar início a esse estudo, o projeto de dissertação foi registrado no Gabinete de Projetos do Centro de Tecnologia (CT), sob o número 052273, localizado na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Posteriormente foi protocolado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM, reconhecido pelo Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), respeitando a resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) (BRASIL, 1996), o qual recebeu o seguinte número de registro CAAE: 38800020.4.0000.5346. O projeto foi aprovado pelo comitê de ética no dia 17 de outubro de 2020.

Desta forma, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Protocolo de Pesquisa contém todos os preceitos básicos éticos que estão especificados pela resolução 196/96 do CNS, sendo este o órgão responsável pela regulamentação da ética em pesquisa com seres humanos e as demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde.

Os participantes do estudo foram elucidados acerca da pesquisa e dos dados contidos no TCLE, bem como, garantidos o direito de qualquer momento poderem retirar sua participação do estudo, sem qualquer tipo de penalização.

Ainda, cabe ressaltar que a participação dos pesquisados foi facultativa, podendo haver desistência durante a pesquisa. Além disso, a confidencialidade dos dados foi feita pela pesquisadora, sendo os instrumentos identificados por números. O TCLE foi assinado pelo informante pesquisado e a coordenadora, uma via será arquivada pela pesquisadora coordenadora e a outra entregue ao pesquisado.

Os pesquisados poderão ter acesso, futuramente, aos dados coletados, os quais ficarão disponíveis por meio do arquivamento no Laboratório de Análise e

Modelagem Estatística (LAME) sob responsabilidade da pesquisadora orientadora Roselaine Ruviano Zanini, durante o período de cinco anos, de acordo com a Lei de Direitos Autorais número 9.610 (BRASIL, 1998). Outro fator importante é o sigilo de identidade dos participantes, o qual foi respeitado.

3.4.1 Riscos do estudo

Os riscos aos quais os profissionais estiveram sujeitos ao responderem a pesquisa são mínimos como, por exemplo, desconforto causado pelas perguntas de caráter pessoal e o cansaço devido ao tempo despendido no preenchimento do instrumento.

3.4.2 Benefícios do estudo

Considera-se que os benefícios desse estudo foram muitos, porém indiretos, visto que as informações coletadas forneceram subsídios para ampliar o conhecimento no que tange à saúde mental e ao bem-estar de gestores, bem como para a área de gestão de pessoas. Também, serviram como referência para futuras pesquisas que sejam desenvolvidas acerca deste tema.

Diante do que foi explanado, nos próximos capítulos serão apresentados os resultados da pesquisa por meio de dois artigos científicos. Sendo o primeiro dos estudos uma revisão da literatura acerca dos fatores sociodemográficos associados à Síndrome de *burnout*. E o segundo artigo sobre a associação dos fatores sociodemográficos com a incidência de *burnout* em gestores do comércio varejista em Santa Maria, RS.

4 ARTIGO 1 – FATORES ASSOCIADOS À SÍNDROME DE *BURNOUT* EM GESTORES: UMA REVISÃO DE LITERATURA

RESUMO

A Síndrome de *burnout* se torna uma grande questão a ser investigada por estudiosos ao redor do mundo, principalmente, quando se considera que mais da metade da população mundial é economicamente ativa, sendo que muitos desses profissionais trabalham diretamente com outras pessoas. Nesse contexto, os gestores, por desempenharem cargos de liderança, estão em um dos grupos de maior risco de desenvolver a síndrome da estafa mental. O presente estudo busca investigar quais são os países, principais autores, termos e fatores que mais influenciam na incidência da Síndrome de *burnout* em profissionais que trabalham com gestão. As bases de dados utilizadas foram Web of Science e Scopus. Esse estudo inclui um total de 31 pesquisas que foram selecionadas a partir de 469 artigos encontrados na Web of Science e 921 estudos da Scopus. Essa pesquisa inclui estudos de 1989 a 2018 de periódicos que se encontram nos primeiros quartis da Scopus. Os Estados Unidos foram o país que mais se destacou em relação a frequência de estudos publicados por ano. Além disso, o ano de 2009 foi o ano com maior frequência de pesquisas publicadas e a partir de 2018 a incidência de estudos voltou a aumentar. Ao analisarem-se termos mais utilizados, observa-se que termos como *burnout*, trabalho, exaustão e liderança estão entre os mais relevantes. Por fim, analisou-se a cocitação entre autores e constatou-se que os mesmos dialogam entre si e concordam acerca dos fatores associados ao desenvolvimento de *burnout* em gestores. O estudo concluiu que as pesquisas fazem uso de metodologias, em sua maioria, quantitativas e que demonstram que valores sociais, questões ocupacionais, além de traços de personalidade, estão entre os fatores que mais contribuem para o adoecimento de profissionais que atuam em cargos de liderança.

Palavras-chave: Síndrome de *burnout*; Gestores; Revisão Sistemática de Literatura; Exaustão Emocional; Organização; Liderança

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de *burnout* ganhou um grande espaço nas discussões acerca da saúde mental e física de colaboradores e, com isso, sua relevância reflete diretamente nas organizações, pois esse transtorno afeta de forma significativa o engajamento e produtividade dos trabalhadores (SHAUFELI; BAKKER; VAN RHENEN, 2009). Além disso, a Síndrome de *burnout* foi reconhecida pela Organização Mundial da Saúde em 2019 como doença e será incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que passará a valer em 2022.

O *burnout*, geralmente, acomete profissionais que lidam diretamente com outras pessoas, desempenham altas jornadas de trabalho e que necessitam tomar decisões que possuem forte impacto em toda a organização. Diante disso, os gestores estão entre os profissionais que possuem um maior risco de serem acometidos pela síndrome da estafa profissional (KURUÜZÜM; ANAFARTA; IRMAK, 2008; HYVÖNEN et al., 2009). E, isso se deve, principalmente, ao fato de esses profissionais estarem expostos constantemente a fatores estressores.

A síndrome da estafa mental é mensurada por meio de três dimensões: exaustão, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho (LEE; ASHFORTH, 1993). Portanto, estudar os fatores que influenciam no aumento da exaustão e na despersonalização, bem como os motivos de uma redução no envolvimento pessoal, são de extrema importância para o entendimento do *burnout* em gestores. Assim sendo, o objetivo geral dessa pesquisa bibliométrica é investigar qual é o estado atual dos estudos científicos acerca da Síndrome de *burnout* em gestores e quais são os termos e resultados mais relevantes para a ciência.

Os resultados dessa pesquisa objetivam demonstrar à comunidade acadêmica quais autores dialogam entre si e são os mais citados, além dos termos mais utilizados, os conceitos e os países onde as pesquisas científicas acerca da Síndrome de *burnout* em gestores estão melhor estabelecidas. Assim, esse estudo busca auxiliar gestores, servindo como embasamento para planos de ação, a fim de gerar melhorias futuras e uma redução expressiva nos casos de *burnout* nas organizações.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

2.1 CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

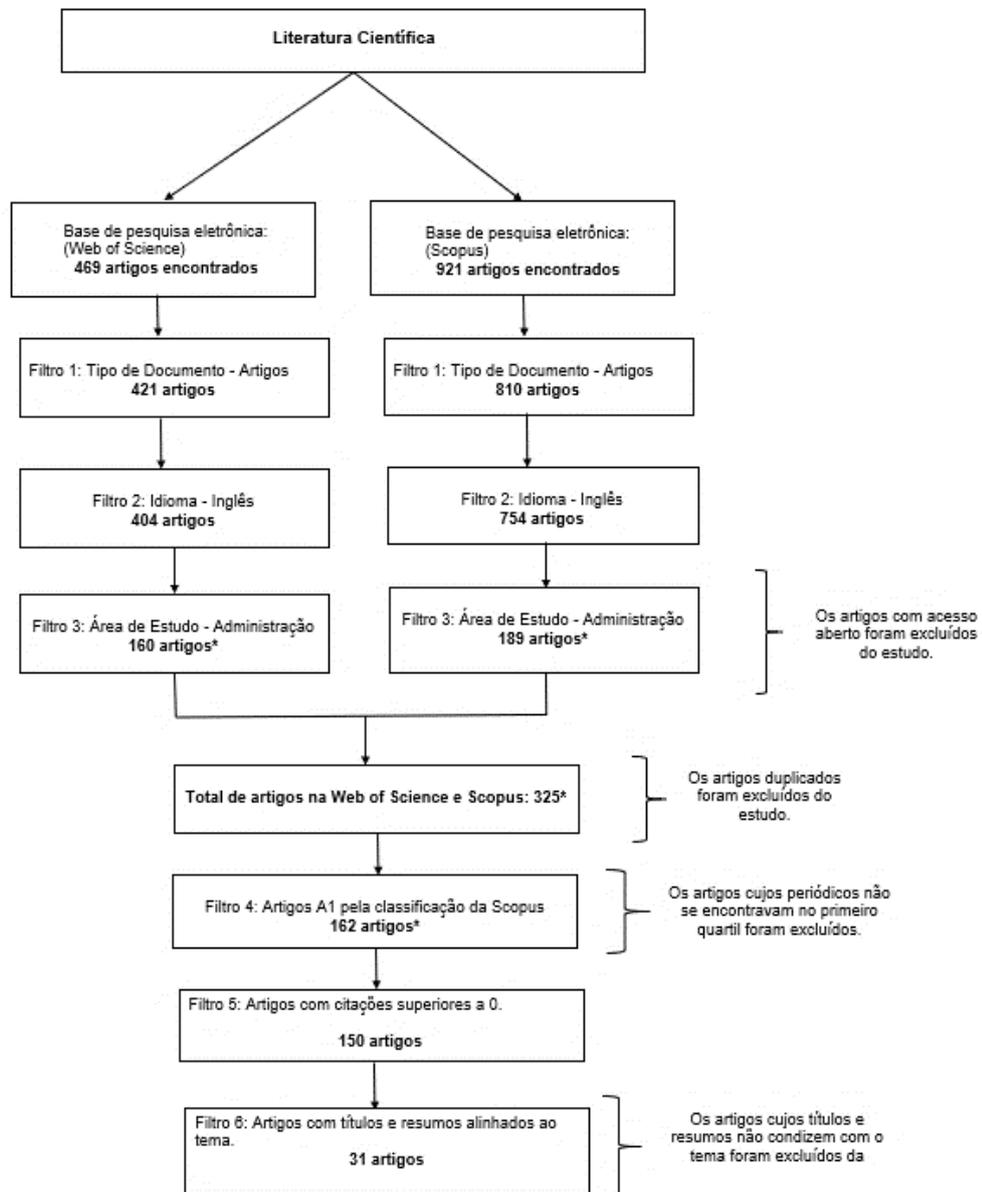
A estratégia de pesquisa empregada na revisão sistemática sobre a incidência de *burnout* em gestores, foi realizada por meio de uma busca acerca desse tema em artigos publicados em periódicos desde 1988 até 2019, utilizando as bases de dados Web of Science e Scopus. As principais palavras utilizadas foram *burnout*, *manager* e *management*, utilizando por meio de pesquisa gratuita e termos indexados e sinônimos. A pesquisa completa na Web of Science resultou em 469 artigos e na Scopus em 921 publicações em periódicos.

Após, os estudos foram filtrados de acordo com o tipo de documento (artigos), idioma (inglês) e área de estudo (administração de empresas), o total de artigos foi reduzido a 325, sendo que os estudos duplicados encontrados nas duas bases foram excluídos.

A última filtragem foi aplicada por meio de uma triagem feita pela autora, onde foram eleitos apenas estudos publicados em periódicos internacionais de qualis A1, segundo a classificação dividida em quartis pela plataforma Scopus.

Além disso, foram escolhidos os estudos mais citados e, por consequência, mais importantes para o entendimento da incidência de *burnout* em gestores, os quais resultaram em 150 artigos. Por fim, os 31 estudos considerados nessa revisão sistemática foram aqueles que possuíam títulos e resumos alinhados ao tema. Na Figura 1, é demonstrado o processo de elegibilidade e os critérios empregados para a seleção dos estudos.

Figura 1- Critérios considerados para eleger do modelo os estudos a serem adicionados à revisão sistemática de literatura



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

No próximo subtópico apresenta-se a metodologia utilizada para a extração dos dados.

2.2 EXTRAÇÃO E SÍNTESE DE DADOS

Os dados a serem extraídos dos estudos escolhidos foram os seguintes:

- 1) Informações básicas: ano de publicação, instituição de ensino, número de autores, objetivos, país da publicação, entre outros.
- 2) Informações metodológicas: ferramenta de mensuração utilizada para medir *burnout*, cálculo da amostra, método quantitativo de análise, variáveis e conclusões do estudo.

Extraíram-se, também, os autores, as fontes, as palavra-chaves e as referências mais relevantes para o estudo da incidência de *burnout* em profissionais que desempenham cargos de chefia.

Por meio da extração dos dados é possível entender quais são os autores e estudos mais relevantes para a compreensão do tema a ser estudado. Outro fator importante é a extração de variáveis que influenciam diretamente na ocorrência da Síndrome de *burnout* em gestores das mais diversas áreas, incluindo o comércio varejista.

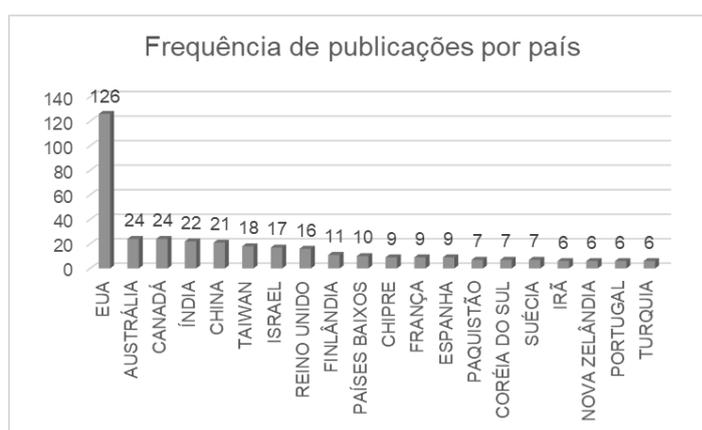
Neste estudo, foi utilizado o software R como recurso para unir os estudos filtrados nas duas bases e após utilizou-se o pacote *Bibliometrix*, que disponibiliza um conjunto de ferramentas para a pesquisa quantitativa em bibliometria (ARIA; CUCCURULLO, 2017).

A síntese dos dados foi realizada por meio de uma identificação de categorias em comum entre os estudos e aplicação de estatísticas que facilitem o resumo das evidências encontradas, de modo a se tornarem mais objetivas e de fácil compreensão.

3 RESULTADOS

A próxima etapa da pesquisa consistiu em realizar-se a análise da produção científica por meio do *Bibliometrix*, levando em consideração a quantidade de artigos publicados sobre o tema pesquisado por país anualmente, ou seja, aos países que mais publicam na área em questão, bem como as instituições participantes dos estudos mais relevantes no que tange ao *burnout* em gestores. Na Figura 2 será apresentada a produção científica por país, sendo eleitos os mais importantes, relacionando a sua frequência com que ocorre.

Figura 2 – Frequência de publicações por país

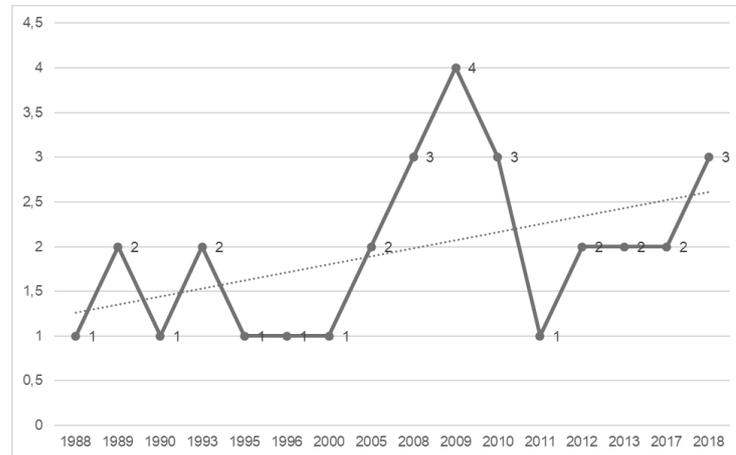


Fonte: Autora (2020)

Ao analisar a Figura 2 observa-se que os Estados Unidos possuem 126 artigos publicados acerca da Síndrome de *burnout* em gestores nas plataformas Scopus e Web of Science, seguido de Austrália e Canadá com 24 artigos. Além disso, países como Índia (22 artigos) e China (21) estão entre os cinco que mais produzem estudos relacionados ao *burnout* em gestores de organizações. Cabe ressaltar, que não foram encontrados artigos brasileiros acerca desse tema. O que demonstra uma grande

oportunidade de publicações acerca da estafa mental em profissionais que exercem cargos de liderança. A seguir, observou-se a tendência ao longo de tempo de publicação de artigos sobre o tema pesquisado.

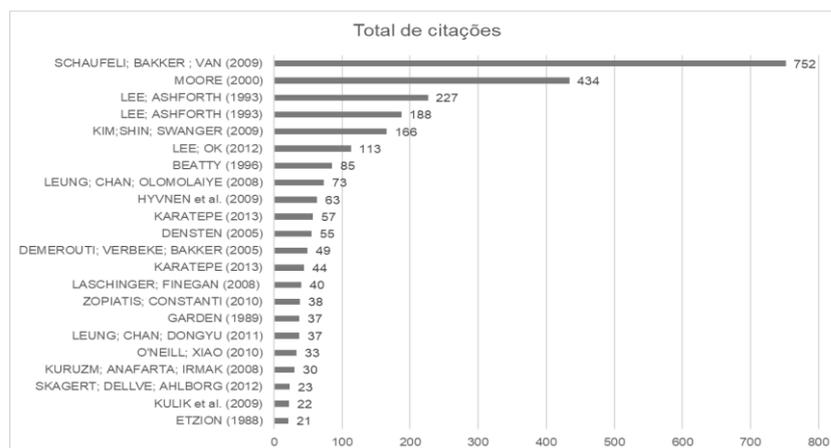
Figura 3 – Número de publicações realizadas desde o ano 1988 a 2018



Fonte: Autora (2020)

Na Figura 3 tem-se o número de publicações realizadas, desde o ano de 1988 até o ano de 2018, que constam na base de periódicos da Web of Science e Scopus, pode-se observar que, em meados de 2009, existe uma leve tendência de alta sobre a temática explorada. Além disso, foram analisados os estudos mais relevantes do *corpus* analisado em função do número de citações recebidas.

Figura 4 – Estudos mais relevantes do corpus em função do número de citações



Fonte: Autora (2020)

Ao analisar a Figura 4, observa-se os autores presentes no corpus com mais citações nas plataformas de busca Scopus e Web of Science. O estudo citado em maior quantidade é a pesquisa realizada por Schaufeli, Bakker e Van (2009) com uma frequência de 752 citações. Seguido por Moore (2000) com uma quantidade de 434 citações. Também, observa-se que Lee; Ashforth (1993) aparecem entre os mais citados com dois artigos totalizando 415 citações em estudos científicos.

Além disso, buscou-se investigar quais as palavras mais utilizadas e com uma maior relevância em estudos acerca da Síndrome de *burnout* em gestores. Na Figura 5 pode-se observar a nuvem com as palavras mais empregadas nos textos das pesquisas científicas presentes no *corpus* deste estudo.

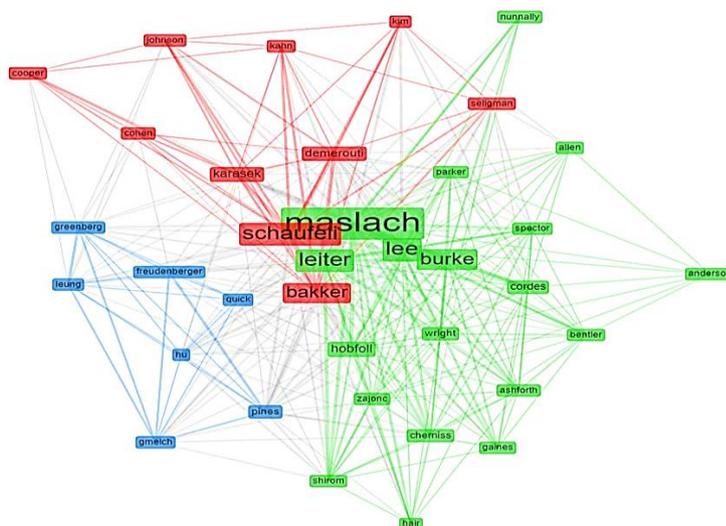
Figura 5 – Nuvem de palavras mais relevantes para o estudo de *burnout* em gestores



Fonte: Autora (2020)

Por meio da nuvem de palavras observa-se que entre os termos mais utilizados nos estudos publicados estão: *burnout*, *managers*, *stress*, *work engagement*, *leadership*, *emotional exhaustion*, *job burnout*, entre outros. Na Figura 6, a seguir, pode-se observar a cocitação entre os autores mais citados acerca da Síndrome de *burnout* em gestores.

Figura 6 - Cocitação dos autores mais citados extraídos dos 31 artigos

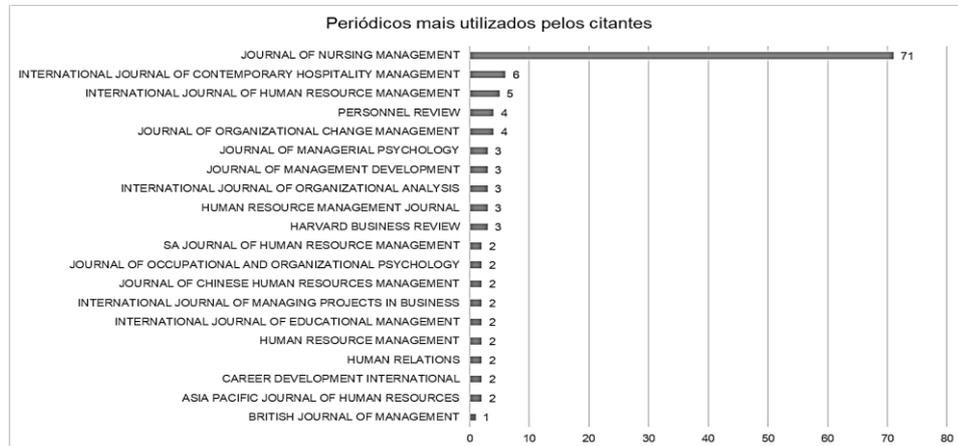


Fonte: Autora (2020)

Ao analisar a Figura 6, pode-se observar que autores importantes para o estudo de *burnout* como Maslach, Leiter, Lee e Burke se relacionam diretamente quando analisamos as cocitações em artigos. Além disso, pode-se observar, também, que Schaufeli, Bakker, Karasek e Demerouti possuem cocitações entre si. Assim como Leung, Freudenberger, Greenberg, Hu, Gmeich e Pines se relacionam mutuamente

no que tange às citações acerca do tema *burnout* em gestores. Diante disso, a Figura 6 evidencia que os principais autores da temática dialogam e buscam interligar seus resultados de modo a contribuir com a comunidade científica.

Figura 7– Periódicos mais utilizados pelos citantes



Fonte: Autora (2020)

Dentre os periódicos mais utilizados pelos citantes, destaca-se o Journal of Nursing Management com uma frequência de 71 artigos citados, seguido pelo International Journal of Contemporary Hospitality Management com 6 estudos mencionados e o International Journal of Human Resource Management com 5 pesquisas referenciadas. A seguir, no Quadro 1, pode-se observar a abordagem e as ferramentas utilizadas nos estudos contidos no *corpus*.

Quadro 1 – Abordagem e ferramentas utilizadas nos artigos científicos selecionados

Autores	Abordagem	Ferramenta
YANG et al. (2018)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
AYALA CALVO; GARCA (2018)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
YANG et al. (2017)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
WEBER; BRADLEY; SPARKS (2017)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
LEE; OK (2012)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
LEUNG; CHAN; DONGYU (2011)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
O'NEILL; XIAO (2010)	Quantitativo	Análise de Regressão Linear Múltipla
HYVNEN et al. (2010)	Quantitativo	Análise de Regressão Logística
ZOPIATIS; CONSTANTI (2010)	Quantitativo	Análise de Regressão Hierárquica
HYVONEN et al. (2009)	Quantitativo	Análise de Correlação e ANCOVA
SCHAUFELI; BAKKER; VAN (2009)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
KIM; SHIN; SWANGER (2009)	Quantitativo	Análise de Regressão Linear Múltipla
LEUNG; CHAN; OLOMOLAIYE (2008)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
KURUZM; ANAFARTA; IRMAK (2008)	Quantitativo	Análise de Regressão Logística
DENSTEN (2005)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
DEMEROUDI; VERBEKE; BAKKER (2005)	Quantitativo	Análise de Cluster, Anova
MOORE (2000)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
BEATTY (1996)	Quantitativo	Análise de Correlação
FERNANDEZ; PERREW (1995)	Quantitativo	Teste T-Turkey e MANOVA
LEE; ASHFORTH (1993)	Quantitativo	Análise de Correlação e Análise Fatorial
LEE; ASHFORTH (1993)	Quantitativo	Análise de Correlação e Análise Fatorial
TABACCHI; KRONE; FARBER (1990)	Quantitativo	Análise de Correlação e ANOVA
GARDEN (1989)	Quantitativo	Análise de Regressão Linear Múltipla
BODENSTEINER; GERLOFF; QUICK (1989)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
ETZION (1988)	Quantitativo	Análise de Correlação
SIREN et al. (2018)	Quantitativo	Análise de Regressão Linear Múltipla
KARATEPE (2013)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
KARATEPE (2013)	Quantitativo	Modelo de Equações Estruturais
SKAGERT; DELLVE; AHLBORG (2012)	Quantitativo	Análise de Regressão de Cox
KULIK et al. (2009)	Quantitativo	Análise de Regressão Hierárquica Múltipla
LASCHINGER; FINEGAN (2008)	Quantitativo	Análise de Regressão Linear Múltipla

Fonte: Autora (2020)

Ao analisar a abordagem e as ferramentas utilizadas nos estudos científicos selecionados, observa-se que todos os artigos utilizam de métodos quantitativos e estatísticos, destacando-se como metodologias mais utilizadas as análises de regressão e a modelagem de equações estruturais. Isso demonstra que há uma similaridade nas abordagens empregadas pelos pesquisadores estudados.

No que tange aos resultados, observa-se que os 31 artigos científicos dialogam demonstrando a importância do estudo de questões como traços de personalidade, dos aspectos sociais, familiares e organizacionais para um melhor entendimento da Síndrome de *burnout* em gestores. Além disso, nota-se que a maioria dos estudos utiliza o *Maslach Burnout Inventory* – MBI como escala de mensuração da síndrome da estafa mental em profissionais que exercem cargos de liderança. Outro fator importante, é a questão da carga horária elevada apontada como um contribuinte para o aumento da exaustão e, por consequência, na incidência da Síndrome de *burnout* em profissionais da área estudada.

Por fim, vislumbra-se que os autores estudados, além de dialogarem, acordam entre si no que tange aos fatores mais influentes para o surgimento da Síndrome de *burnout* em gestores. Esse consenso está presente nos artigos selecionados, por meio dos resultados conclusivos acerca do que ocasiona o *burnout* em líderes executivos, ou seja, no conjunto de fatores organizacionais, sociais, psicológicos e econômicos que compõem a vida desses profissionais.

4 CONCLUSÃO

Por meio do mapeamento da literatura foi possível alcançar o objetivo da pesquisa, ou seja, elegeram-se os melhores estudos acerca da Síndrome *burnout* em gestores. Esse tema ainda é pouco explorado relacionando a incidência dessa enfermidade em profissionais que exercem cargos de liderança. Dentre os 31 artigos selecionados, publicados em periódicos situados no primeiro quartil da Scopus, é possível ver que os países com mais publicações sobre *burnout* em gestores são os Estados Unidos, Austrália e Canadá, demonstrando que países desenvolvidos possuem uma considerável preocupação com a saúde mental de seus gestores. Além disso, foi possível identificar o número anual de publicações, o período dos dados analisados em cada estudo, a relevância dos estudos, por meio das citações, e os termos principais utilizados, bem como as conexões entre eles.

Os Estados Unidos foram o país com maior frequência de estudos por ano no que tange ao total de pesquisas acerca da Síndrome de *burnout* em gestores. Isso se justifica pelo fato de ser um país onde os primeiros estudos e escalas do *burnout* foram desenvolvidos. No que tange aos artigos selecionados, o período com maior frequência de estudos publicados foi 2009. Observa-se, também, que a partir de 2018, a incidência de pesquisas volta a crescer. Por meio da análise das citações dos artigos nota-se que os autores mais importantes para a literatura acerca desse tema são: Schaufeli; Bakker e Van (2009), seguido por Moore (2000), além de Lee e Ashforth (1993) que também aparecem dentre os mais citados em estudos científicos da área.

Analisaram-se, também, os termos mais empregados nos artigos selecionados e observou-se que dentre as palavras mais citadas nos textos estão *burnout*, *managers*, *stress*, *work engagement*, *leadership*, *emotional exhaustion*, *job burnout*, entre outros. No que tange às cocitações, nota-se que os autores dialogam entre si e citam pesquisadores importantes para o estudo do *burnout* nas mais diversas áreas. Também, analisou-se a influência dos periódicos na pesquisa acerca dessa síndrome

em gestores e, como resultado, obteve-se que o *Journal of Nursing Management* é o mais frequente, sendo este um importante periódico para a pesquisa científica acerca da Síndrome de *burnout*.

Por fim, no que tange à abordagem e as ferramentas utilizadas, observou-se que os estudiosos dão preferência a métodos quantitativos e estatísticos, destacando-se a regressão e às equações estruturais. Diante disso, os estudos selecionados nas bases Web of Science e Scopus se complementam entre si. Como observado anteriormente, as pesquisas fazem uso de metodologias muito similares e que demonstram que questões sociais, organizacionais, além de traços de personalidade, estão entre os fatores contribuintes para o adoecimento de profissionais que atuam em cargos de liderança.

Sugere-se aos estudos futuros na área que se avance ainda mais na pesquisa bibliométrica de modo a agregar artigos publicados a partir de 2019. Além disso, recomenda-se, também, que os pesquisadores demonstrem de maneira mais detalhada os métodos estatísticos e de coleta utilizados em estudos relativos à Síndrome de *burnout em* gestores.

Dentre as limitações do estudo estão a dificuldade para encontrar artigos focados apenas em profissionais que exercem cargos de liderança, o que demonstra a relevância da presente pesquisa bibliométrica.

5 AGRADECIMENTO

Agradecemos o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Pretende-se submeter esse artigo ao periódico *Personnel Review*.

6 REFERÊNCIAS

ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.

AYALA CALVO, J. C.; GARCÍA, G. M. Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 91, n. 2, p. 362-384, 2018.

BEATTY, C. A. The stress of managerial and professional women: is the price too high? **Journal of organizational behavior**, v. 17, n. 3, p. 233-251, 1996.

BODENSTEINER, W. D.; GERLOFF, E. A.; QUICK, J. C. Uncertainty and stress in an R&D project environment. **R&D Management**, v. 19, n. 4, p. 309-322, 1989.

DEMEROUTI, E.; VERBEKE, W. J.; BAKKER, A. B. Exploring the relationship between a multidimensional and multifaceted burnout concept and self-rated performance. **Journal of management**, v. 31, n. 2, p. 186-209, 2005.

ETZION, D. The experience of burnout and work/non-work success in male and female engineers: A matched-pairs comparison. **Human Resource Management**, v. 27, n. 2, p. 163-179, 1988.

FERNANDEZ, D. R.; PERREWÉ, P. L. Implicit stress theory: An experimental examination of subjective performance information on employee evaluations. **Journal of Organizational Behavior**, v. 16, n. 4, p. 353-362, 1995.
EUA

GARDEN, A. M. Burnout: The effect of psychological type on research findings. **Journal of occupational psychology**, v. 62, n. 3, p. 223-234, 1989.

HYVÖNEN, K. et al. The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. **Journal of Vocational Behavior**, v. 76, n. 3, p. 406-418, 2010.

KARATEPE, O. M. Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2013.

KULIK, C. T. et al. HR managers as toxin handlers: The buffering effect of formalizing toxin handling responsibilities. **Human Resource Management**, v. 48, n. 5, p. 695-716, 2009.

KURUÜZÜM, A.; ANAFARTA, N.; IRMAK, S. Predictors of burnout among middle managers in the Turkish hospitality industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2008.

LEE, J. J.; OK, C. Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. **International Journal of hospitality management**, v. 31, n. 4, p. 1101-1112, 2012.

LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. **Journal of organizational behavior**, v. 14, n. 1, p. 3-20, 1993.

LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al.(1986) models. **Organizational behavior and human decision processes**, v. 54, n. 3, p. 369-398, 1993.

LEUNG, M.Y.; CHAN, Y. S.; OLOMOLAIYE, P. Impact of stress on the performance of construction project managers. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 134, n. 8, p. 644-652, 2008.

LEUNG, M. Y; CHAN, Y. S. I.; DONGYU, C. Structural linear relationships between job stress, burnout, physiological stress, and performance of construction project managers. **Engineering, Construction and Architectural Management**, 2011.

MOORE, J. E. One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. **MIS quarterly**, p. 141-168, 2000.

O'NEILL, J. W.; XIAO, Q. Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, n. 4, p. 652-658, 2010.

SIRÉN, C. et al. CEO burnout, managerial discretion, and firm performance. **Long Range Planning**, 2018.

SKAGERT, K.; DELLVE, L.; AHLBORG JR, G. A prospective study of managers' turnover and health in a healthcare organization. **Journal of nursing management**, v. 20, n. 7, p. 889-899, 2012.

TABACCHI, M.; KRONE, C.; FARBER, B. Workplace and social support in ameliorating managerial burnout in the food and beverage industry. **Hospitality Research Journal**, v. 14, n. 2, p. 553-560, 1990.

YANG, F. et al. Job burnout of construction project managers: considering the role of organizational justice. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 144, n. 11, p. 04018103, 2018.

WEBER, K.; BRADLEY, G. L.; SPARKS, B. Stressor effects of negative online reviews on anger and burnout in the restaurant industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2017.

ZOPIATIS, A.; CONSTANTINI, P. Leadership styles and burnout: is there an association? **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2010.

5 ARTIGO 2 – ASSOCIAÇÃO DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS COM A INCIDÊNCIA DE *BURNOUT* EM GESTORES DO COMÉRCIO VAREJISTA EM SANTA MARIA, RS

RESUMO

O cenário incerto e caótico causado pela pandemia de Covid-19 faz com que muitos profissionais desenvolvam transtornos psicológicos ao desempenharem suas atividades laborais. A Síndrome de *burnout* é um desses distúrbios causados pela sobrecarga de trabalho em profissionais que necessitam lidar diretamente com pessoas. Os gestores do comércio fazem parte do grupo de risco para o surgimento da síndrome da estafa mental. Diante disso, buscou-se analisar por meio da regressão logística a associação dos fatores sociodemográficos com o *burnout* em gestores do comércio varejista. Ao total foram entrevistados 351 profissionais que desempenham cargos de liderança no comércio de Santa Maria - RS. Os principais resultados indicam que possuir idade de 18 a 30 anos (OR=2,55; p=0,001), o sedentarismo (OR=2,66; p=0,001) e o diagnóstico de transtorno psicológicos (OR=2,46; p=0,002) são fatores relevantes associados à exaustão emocional enquanto que a despersonalização foi afetada pela pouca idade (OR=3,84; p=0,022), percepção negativa de saúde (OR=2,78; p=0,043), e transtornos psicológicos diagnosticados como, ansiedade, síndrome do pânico e *burnout* (OR=3,97; p=0,011). Por fim, o baixo envolvimento pessoal afetou quem trabalhava de 30 a 40 horas (OR=5,77; p=0,001), que não possuía casa própria (OR=2,98; p=0,046) e com renda inferior a quatro salários mínimos (OR=5,98; p=0,019). Analisando-se os resultados obtidos nesse estudo, sugere-se que as organizações criem ambientes de trabalho mais seguros, desenvolvam campanhas que incentivem seus gestores e colaboradores a procurarem ajuda psicológica e psiquiátrica. Também, recomenda-se que sejam implementadas ginástica laboral e atividades que contribuam para o trabalho em equipe, a fim de aumentar a motivação e o bem-estar dos profissionais do comércio varejista do município.

Palavras-chave: Síndrome de *burnout*; Gestores; Comércio; Exaustão Emocional; Despersonalização; Envolvimento Pessoal no Trabalho

1 INTRODUÇÃO

A crescente competitividade, assim como a crise econômica e o cenário incerto atual influenciam de forma direta no surgimento de *burnout* em gestores e proprietários das mais diversas áreas. O esgotamento físico, geralmente, surge de forma conjunta com outros distúrbios psicológicos causados pela sobrecarga e relações no trabalho (KURUÜZÜM; ANAFARTA; IRMAK, 2008). Diante disso, estudar a influência dos fatores de risco para o surgimento de transtorno psicológicos em profissionais do comércio, que desempenham atividades de liderança se faz de extrema importância.

Modelos de regressão são constantemente utilizados para prever e realizar associações entre fatores de associação de determinada situação. No tocante à Síndrome de *burnout* não é diferente, O'Neill e Xiao (2010) utilizaram a regressão múltipla para testar se determinadas características organizacionais e ocupacionais influenciam nas dimensões da Síndrome de *burnout*. A regressão também foi utilizada

como método de análise por Zopiatis e Constanti (2010) que utilizaram essa metodologia a fim de descobrir se há uma associação entre estilos de liderança e o *burnout* em gestores. Enquanto que Kim, Shin e Swanger (2009) utilizaram dos métodos de regressão para realizar uma comparação entre *burnout* e engajamento por parte de supervisores e colaboradores.

A Síndrome de *burnout* foi reconhecida pela *World Health Organization* (WHO) em 2019 como doença e será incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que passará a entrar em vigência em 2022. Além disso, segundo a *World Health Organization* et al. (2020), a pandemia de Covid-19 interrompeu serviços essenciais de saúde mental em 93% dos países em todo mundo, enquanto existe um aumento de demanda por esse âmbito da saúde. Esses dados são de extrema importância para que se compreenda o impacto que tais medidas governamentais têm sobre a vida e saúde de profissionais a nível mundial e nacional.

Tendo em vista que o controle de transtornos psicológicos em gestores, bem como a redução de estressores no ambiente de trabalho impactam na economia, sociedade e produtividade das empresas, analisar a associação dos fatores sociais, demográficos e ocupacionais são de suma importância tanto para a comunidade acadêmica quanto para as organizações que pretendem melhorar o seu clima organizacional, propiciando um ambiente agradável a seus colaboradores.

O presente estudo tem o propósito de analisar os fatores sociodemográficos e ocupacionais associados à Síndrome de *burnout* em gestores do comércio varejista de Santa Maria-RS, a fim de sugerir melhorias às organizações. O comércio e varejo são as principais atividades desse município de porte médio composto por um total de 3.000 organizações desse ramo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A SÍNDROME DE *BURNOUT* EM GESTORES DO VAREJO ASSOCIADA AOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS

O aumento da competitividade entre as organizações tem exigido de gestores e funcionários uma maior dedicação no que tange às suas atividades laborais. Essa exigência, quando em demasia, pode ocasionar em um estresse patológico causado pelo trabalho, e afeta, principalmente, profissionais que desempenham atividades que envolvem outras pessoas. A esse transtorno psicológico denomina-se Síndrome de *burnout* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996). Além disso, o *burnout* pode ser definido como uma síndrome psicológica de exaustão responsável por causar sintomas como cinismo e baixa produtividade por parte dos colaboradores (YANG et al., 2018).

A incidência da Síndrome de *burnout* em gestores está em ascensão ao longo dos anos. Ayala Calvo e García (2018) afirmam que na Europa o índice de *burnout* em profissionais que desempenham quaisquer atividades de liderança, e que lidam com outras pessoas, está em constante crescimento. Dentre os sintomas ocasionados pelo aparecimento da síndrome da estafa mental estão a depressão, ansiedade e a apatia. Yang et al. (2017) elucidam que isso, geralmente, está associado a uma grande exposição a um estressor presente no ambiente de trabalho ou até mesmo na vida pessoal do colaborador.

Diversos estudos constataram que fatores sociodemográficos e ocupacionais influenciam no aparecimento da Síndrome de *burnout* em gestores. Destacam-se, também, os traços de personalidade que têm uma grande relevância no surgimento

desse transtorno. As elevadas cargas horárias de trabalho, as relações familiares e conjugais estão entre fatores citados em pesquisas nessa área. Além disso, o neuroticismo é um traço comumente relacionado ao aparecimento de *burnout* em gestores e profissionais das mais diversas áreas (KURUÜZÜM; ANAFARTA; IRMAK, 2008; KIM; SHIN; SWANGER, 2009; KARATEPE, 2013; SIRÉN et al., 2018)

Por fim, estudar a Síndrome de *burnout* em gestores é de grande importância tanto para pesquisadores da área de gestão de pessoas, quanto para as organizações. Por meio de planos de ação é possível que se encontrem formas de melhorar as condições de trabalho, a fim de que esses profissionais se sintam valorizados por parte das empresas e da sociedade. Diante disso, é imprescindível que os fatores sociodemográficos, bem como os ocupacionais recebam a devida atenção para que se entenda como a Síndrome de *burnout* afeta profissionais que atuam em cargos de gerência.

2.2 A UTILIZAÇÃO DA REGRESSÃO LOGÍSTICA NA ANÁLISE DOS FATORES DE RISCO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM GESTORES

A regressão logística é caracterizada por sua variável resposta possuir um caráter binário ou dicotômico. Entretanto, utilizam-se na regressão logística os mesmos métodos empregados nas análises de regressão linear (HOSMER; LEMESHOW; STUDIVANT, 2013). Segundo Corrar et al. (2007), esse método de análise estatística surgiu na área da saúde, porém, com o tempo, expandiu-se para outras áreas de conhecimento como engenharia, administração e negócios. O principal propósito dessa metodologia é modelar um conjunto de variáveis independentes e uma variável binária.

A variável dependente possui caráter binário e isso presume que a resultante da regressão logística facilita associações com categorias como aceitar ou rejeitar, morrer ou sobreviver, positivo ou negativo, também, estima-se a probabilidade de ocorrência de algum evento ou fenômeno que se adeque a alguma categoria. Segundo Field (2009), as variáveis binárias ou dicotômicas podem ser decodificadas como 0, quando não há ocorrência de um evento, e 1, que indica o acontecimento dele, sendo ambos mutuamente excludentes.

Além disso, o modelo matemático da regressão logística é construído a partir de uma transformação logística na variável dependente, sendo realizada em duas fases: primeiramente, converte-se a variável dependente em uma razão de chances ou *odds ratio* (OR), enquanto que a segunda etapa consiste em transformar a variável desfecho em uma de base logarítmica (BRITO; NETO, 2008).

Estudos publicados em periódicos de alto impacto utilizaram a regressão logística como um dos métodos de análise estatística para modelar seus conjuntos de variáveis. Dentre essas pesquisas, destaca-se uma análise das relações entre os efeitos da satisfação no trabalho, características laborais e os fatores demográficos nos níveis de *burnout* em gestores da indústria de hospitalidade na Turquia. Os autores encontraram um nível moderado dessa síndrome, onde a satisfação no trabalho, bem como as condições laborais (como carga horária excessiva, falta de apoio dos gestores de nível sênior, atividades de alta complexidade, entre outras). Outra pesquisa realizada utilizou-se da regressão logística como método central para analisar as pontuações entre os componentes do ERI (*Effort–Reward Imbalance model*) ao bem-estar ocupacional. Como resultados os autores encontraram que o desequilíbrio esforço-recompensa teve um efeito indireto nas categorias de metas, no

burnout e no engajamento no trabalho (KURUÜZÜM; ANAFARTA; IRMAK, 2008; HYVÖNEN et al, 2010).

No próximo tópico são discutidos os materiais e métodos utilizados nesse estudo.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Esta etapa da pesquisa visa caracterizá-la e, além disso, elaborar um plano de trabalho que contemple o estudo, almejando atingir os objetivos propostos e solucionar o problema de pesquisa. No que tange à caracterização dessa, a pesquisa, quanto a sua natureza, é definida como aplicada, enquanto que o estudo se classifica como descritivo. Além disso, a abordagem quantitativa foi escolhida por melhor se adaptar aos objetivos da mesma. E, por fim, o estudo caracteriza-se como *survey* por analisar situações de gestores inseridos em diversas organizações do comércio varejista.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário dividido em duas partes, a primeira com questões relacionadas aos fatores sociodemográficos, perfil e aspectos ocupacionais e familiares dos respondentes, enquanto que a segunda se refere às questões do MBI (*Maslach Burnout Inventory*) da Maslach e Jackson (1981), traduzida e adaptada para o português por Tamayo (2002). O MBI mede as três dimensões do *burnout* que são: exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho e, consiste em 16 afirmações, onde os gestores assinalaram em uma escala de 0 a 6 pontos a frequência com que esses pensamentos se faziam presentes durante o exercício de suas atividades.

O instrumento foi respondido por 351 gestores, proprietários, gerentes (loja, financeiro e venda) do comércio varejista de Santa Maria. Essa amostra foi calculada com base em uma população de 3.000 profissionais que desempenham cargos de liderança e são filiados ao Sindilojas Região Centro, considerando-se um erro máximo de 5% e $\alpha = 5\%$. Os gestores responderam ao MBI, que possui níveis de frequência, de acordo com seus sentimentos e percepções em relação ao trabalho, a qual varia de “nunca ocorre” (0) a “todos os dias” (6), com frequências intermediárias: “uma vez ao ano ou menos” (1), “uma vez ao mês ou menos” (2), “algumas vezes durante o mês” (3), uma vez por semana (4) ou algumas vezes durante a semana (5).

Ressalta-se que os questionários foram respondidos durante um período inicial do evento da Covid-19, no qual um decreto do prefeito de Santa Maria, no dia 19 de março de 2020, ordenava o fechamento de casas comerciais por 15 dias, a fim de conter o contágio da doença. Entretanto, mesmo com o retorno das atividades comerciais, após esse período, os lojistas relataram queda nas vendas e dificuldades em manter o quadro de funcionários, ocasionando em demissões de diversos profissionais do comércio.

No próximo subtópico serão abordados os principais conceitos relacionados a análise de regressão logística, os quais permitem identificar e quantificar os fatores de risco associados a Síndrome de *burnout*.

3.1 TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS

Inicialmente, procedeu-se ao cálculo do Alpha de Cronbach, a fim de conferir o grau de confiabilidade do instrumento de pesquisa, é uma maneira segura e simples de validar o constructo de uma escala e, também, pode ser visto como uma medida responsável por quantificar as correlações que estão presentes entre os itens que a

compõe. Além disso, recomenda-se que um valor entre 0,70 e 0,90 seja considerado (STREINER, 2003; GONZÁLEZ ALONSO; PAZMIÑO SANTACRUZ, 2015). Concomitantemente, o perfil e os aspectos sociodemográficos foram caracterizados por meio de frequências absolutas e relativas.

Foram analisados os fatores de risco associados ao potencial surgimento da Síndrome de *burnout* e, para isso, utilizou-se o ajuste de modelos por regressão logística múltipla para cada uma das dimensões do MBI. Segundo Field (2009), normalmente, aplica-se a regressão logística quando há uma variável dependente binária, ou seja, que assume duas classificações como possibilidades de resultados.

As variáveis dependentes consideradas, em cada modelo, foram: exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho. A exaustão emocional foi atribuída por pesquisadores a excessiva carga de trabalho, conflitos de papéis e expectativas pessoais irrealistas, enquanto que a despersonalização está relacionada a excessivas interações interpessoais, a carga horária excessiva e a natureza das responsabilidades no trabalho. A dimensão relativa ao envolvimento pessoal no trabalho ocorre devido à falta de reconhecimento ou feedback positivo, a um sentimento de inadequação ou incompetência (BURKE, 1989; JANSSEN et al., 1999; MASLACH, 2003; MURRAY-GIBBONS; GIBBONS, 2007.; KURUÜZÜM et al., 2008).

Ressalta-se que, segundo Maslach, Jackson e Leiter (2001), as dimensões da SB não são passíveis de agrupamento, sendo necessário que se considere cada uma delas individualmente para analisar se o profissional apresenta determinado traço de *burnout*, pois cada uma possui um sentido distinto.

Os indivíduos que apresentaram uma média acima ou igual a 3 nas dimensões exaustão e despersonalização e, um valor médio inferior a 3, em envolvimento pessoal serão classificados como gestores que apresentam indícios da Síndrome *burnout*. Cabe ressaltar que o indivíduo pode apresentar médias superiores ou inferiores em cada uma das dimensões, indicando o grau de sua propensão ao desenvolvimento do transtorno futuramente.

Para o ajuste dos modelos, iniciou-se com uma análise de regressão logística univariada, considerando-se cada uma das variáveis independentes, sendo aquelas que apresentaram p-valor menor ou igual a 0,25 foram consideradas para serem testadas no modelo múltiplo (HOSMER; LEMESHOW; STURDIVANT, 2013). Para os modelos finais de regressão logística múltipla, foram consideradas as variáveis com nível de significância inferior a 5%.

A qualidade dos ajustes foi avaliada por meio do teste de Hosmer e Lemeshow e Sturdivant (2013), ou seja, se os modelos propostos explicaram de forma satisfatória os valores observados. Para realizar esse teste, dividem-se os dados de acordo com as probabilidades previstas em dez grupos iguais, sendo que os valores reais e esperados são comparados com a estatística qui-quadrado. Mais detalhes podem ser encontrados na publicação de Hosmer e Lemeshow e Sturdivant (2013) e em Hair et al. (2009).

Além disso, com o intuito de saber a contribuição de cada previsor para o modelo, utilizou-se a estatística de Wald. Assim como o teste t na regressão linear, a estatística de Wald informa se o coeficiente b de cada previsor é significativamente diferente de zero. Segundo Field (2009), se ocorrer essa situação, pode-se assumir que o preditor está contribuindo significativamente para predição da variável dependente.

O R^2 de Nagelkerke foi um coeficiente analisado nesse estudo, é semelhante ao R^2 , é uma versão do Cox-Snell adaptada para fornecer valores entre 0 e 1 (FIELD,

2009). A finalidade desse coeficiente é muito semelhante ao R^2 , indicando a porcentagem das variações ocorridas no log da razão de chances que foram explicadas pelo conjunto das variáveis independentes.

Além disso, foram calculados percentuais de classificação em cada categoria, o qual é um indicador da acurácia do modelo.

Todas as análises estatísticas foram realizadas por meio do software PAWS Statistics 18 - Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico apresentam-se as análises realizadas neste estudo. Inicialmente, foram feitas as análises descritivas dos dados coletados em uma amostra de 351 gestores do comércio varejista de Santa Maria, RS.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS DE GESTORES DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SANTA MARIA, RS

A fim de caracterizar os gestores do comércio varejista de Santa Maria, respondentes, RS, foram calculadas as frequências absoluta e relativa das variáveis sociodemográficas e ocupacionais, cujos resultados podem ser observados na Tabela 1.

Tabela 1- Caracterização dos gestores do comércio varejista de Santa Maria – RS

Variáveis	Frequência(%)
Sexo	
Feminino	299 (85,19)
Masculino	52 (14,81)
Estado civil	
Solteiro	177 (50,43)
Casado ou união estável	151 (43,02)
Separado, divorciado ou viúvo	23 (6,55)
Idade	
18 a 24	86 (24,50)
25 a 30	89 (25,36)
31 a 40	89 (25,36)
41 a 50	42 (11,97)
51 a 60	34 (9,69)
61 a 70	11 (3,13)
Tempo de graduado	
Não possui	250 (71,23)
De 1 ano a 5	46 (13,11)
De 6 a 10	26 (7,41)
De 11 a 15	8 (2,28)
De 16 a 20	10 (2,85)
Cargo de gestão	
Gestor	43 (12,25)
Proprietário ou sócio	55 (15,67)
Gerente de loja	229 (65,24)
Gerente financeiro	1(0,28)
Gerente de vendas	23 (6,55)
Formação educacional	
Graduação	108 (30,77)
Especialização	23 (6,55)
Mestrado	5 (1,42)
Doutorado	2 (0,57)
Curso Técnico	63 (17,95)
Ensino Médio	150 (42,74)
Religião	
Católica	178 (50,71)
Evangélica	66 (18,80)
Religiões de matriz africana	21 (5,98)
Religiões orientais	4 (1,14)
Outras	61 (17,38)
Ateu ou ateia	21(5,98)

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Ao analisar-se o perfil sociodemográfico dos respondentes, observa-se que, em sua maioria, do gênero feminino, solteiro, com idade entre 25 a 40 anos, sem ensino superior completo, desempenhando no mercado de trabalho, exercendo a função de gerente de loja. Acerca de suas crenças religiosas, a maior parcela dos respondentes declarou-se praticante do catolicismo. Na Tabela 2 estão apresentadas as frequências absolutas e relativas acerca da situação profissional dos profissionais do comércio.

Tabela 2- Caracterização da situação profissional atual dos gestores do comércio varejista de Santa Maria – RS

Variáveis	Frequência (%)
Tempo de mercado de trabalho (anos)	
Menos de 1	23 (6,55)
1 a 5	95 (27,07)
6 a 10	65 (18,52)
11 a 15	50 (14,25)
16 a 20	43 (12,25)
Mais de 20	75 (21,37)
Tempo total como gestor ou proprietário (anos)	
Menos de 1	68 (19,37)
1 a 5	149 (42,45)
6 a 10	58 (16,52)
11 a 15	27 (7,69)
16 a 20	21 (5,98)
Mais de 20	28 (7,98)
Carga horária semanal (horas)	
Menos de 30	38 (10,83)
30 a 40	106 (30,20)
41 a 50	153 (43,59)
Mais de 50	54 (15,38)
Turno	
Diurno	334 (95,16)
Noturno	17 (4,84)
Escala de trabalho	
Turno fixo	263 (74,93)
Turno rotativo	88 (25,07)
Remuneração (salários mínimos)	
Menos de 4	291 (82,91)
4 a 10	53 (15,10)
11 a 20	6 (1,71)
Acima de 20	1 (0,28)
Equipe de trabalho	
Completa	247 (70,37)
Incompleta	104 (29,63)
Número de profissionais faltantes (funcionários)	
Nenhum	250 (71,23)
1	44 (12,54)
2	50 (14,25)
3	4 (1,14)
Mais de 3	3 (0,85)

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na Tabela 2, é possível observar que o maior percentual de gestores está no mercado de trabalho e desempenha cargos de liderança, em um tempo de 1 a 5 anos. A carga horária é de 41 a 50 horas semanais, sendo que a maioria atua em turno diurno e fixo de trabalho, além de declararem receber menos de 4 salários mínimos e que sua equipe atualmente está completa. A questão de o quadro de profissionais estar completo corrobora com um dado divulgado pelo CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), onde o órgão informou que 5.225 profissionais foram contratados pelo comércio varejista em Santa Maria de janeiro a outubro de 2020. Na Tabela 3 são apresentadas as frequências absolutas e relativas referentes à situação de saúde dos profissionais do comércio.

Tabela 3 – Caracterização de aspectos relacionados à saúde dos gestores do comércio varejista de Santa Maria – RS

Variáveis	Frequência (%)
Saúde	
Muito Bom	120 (34,19)
Bom	153 (43,59)
Regular	69 (19,66)
Ruim	6 (1,71)
Muito Ruim	3 (0,85)
Prática de exercícios físicos	
Pratica	146 (41,60)
Não pratica	205 (58,40)
Frequência de atividade física (semana)	
Nenhuma vez	210 (59,83)
Uma vez	11 (3,13)
Duas vezes	16 (4,56)
Três vezes	53 (15,10)
Quatro vezes	19 (5,41)
Cinco vezes	24 (6,84)
Seis vezes	8 (2,28)
Sete vezes	10 (2,85)
Uso de medicamento controlado	
Sim	88 (25,07)
Não	263 (74,93)
Diagnóstico de transtorno psicológico	
Sim	84 (23,93)
Não	267 (76,07)
Transtorno psicológico diagnosticado	
Nenhum	269 (76,64)
Ansiedade e síndrome do pânico	41(11,68)
Depressão	34 (9,69)
Bipolaridade	2 (0,57)
<i>Burnout</i>	3 (0,85)
TDAH	2 (0,57)

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A maior parcela dos respondentes declarou estar em um bom estado de saúde que não fazem uso de medicação controlada, além de não possuírem transtorno psicológico diagnosticado. Porém, quanto à prática de atividades, mais da metade dos gestores respondeu que não pratica exercícios físicos semanalmente. Na Tabela 4, são apresentados os resultados dos aspectos relacionados à moradia e à família dos respondentes.

Tabela 4 – Caracterização de aspectos relacionados à moradia e familiares dos gestores do comércio varejista de Santa Maria – RS

Variáveis	Frequência (%)
Residência	
Própria já paga	158 (45,01)
Própria ainda pagando	56 (15,95)
Alugada	121 (34,47)
Cedida	16 (4,56)
Número de pessoas que vivem na residência	
Sozinho	34 (9,69)
1 ou mais	97 (27,64)
2 ou mais	87 (24,79)
3 ou mais	77 (21,94)
4 ou mais	39 (11,11)
5 ou mais	17 (4,83)
Provedor do sustento da família	
Eu mesmo	108 (30,77)
Meu cônjuge ou companheiro	32 (9,12)
Eu e meu cônjuge igualmente	128 (36,47)
Meu pai ou minha mãe	47 (13,39)
Meu filho ou minha filha	1 (0,28)
Não tem principal provedor	22 (6,27)
Outra pessoa	13 (3,70)
Grau de instrução do provedor	
Ensino fundamental	35 (9,97)
Ensino médio	175 (49,86)
Ensino superior	118 (33,62)
Pós-graduação	23 (6,55)
Conta com o auxílio de uma empregada doméstica	
Sim, mensalista	20 (5,70)
Sim, diarista	39 (11,11)
Não	292 (83,19)
Divisão de tarefas em casa	
Há divisão de tarefas	265 (75)
Não há divisão de tarefas	86 (25)
Frequência que conta com ajuda nas tarefas diárias	
Nunca	71 (20,23)
Raramente	51 (14,53)
Às vezes	58 (16,52)
Quase sempre	68 (19,37)
Sempre	103 (29,34)
Filhos	
Possui filhos	176 (50,14)
Não possui filhos	175 (49,86)
Quantidade de filhos	
Nenhum	175 (49,86)
Apenas 1	103 (29,34)
2 filhos	51 (14,53)
3 filhos	17 (4,84)
4 ou mais filhos	5 (1,42%)
Renda familiar (salários mínimos)	
Menos de 4	210 (59,83)
De 4 a 10	127 (36,18)
De 11 a 20	11 (3,13)
Acima de 20	3 (0,85)

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Quanto ao aspecto de moradia, a maioria respondeu ter residência própria paga, vivendo com uma pessoa ou mais., é o provedor do sustento familiar, e possui até o ensino médio completo. No que tange às atividades diárias do lar e seu convívio familiar, os respondentes relataram não contar com o auxílio de uma empregada doméstica, diarista ou mensalista, havendo divisão de tarefas com os moradores de suas respectivas residências e contando com auxílio mútuo entre os familiares sempre que necessário. Os gestores, em sua maior parte, possuem filhos e declararam uma renda familiar de até quatro salários mínimos. Ressalta-se que no período de pandemia os profissionais passaram a realizar turno reduzido, diminuindo, assim, seus respectivos salários e rendas familiares.

Na próxima etapa do estudo, apresenta-se os resultados da análise de consistência da escala MBI traduzida por Tamayo (2002) para o português.

4.2 CONSISTÊNCIA DA ESCALA MBI

Os coeficientes de Alfa Cronbach para cada uma das dimensões do instrumento, incluindo o nível de consistência total da escala estão a seguir.

Tabela 5 – Alfa de Cronbach para a escala Maslach *Burnout Inventory*

Dimensões da Síndrome de Burnout	Alfa de Cronbach
EE- Exaustão Emocional (EE1,EE2,EE3,EE4,EE5,EE6)	0,842
DP- Despersonalização (DP1,DP2,DP3,DP4)	0,851
EPT-Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT1,EPT2,EPT3,EPT4,EPT5,EPT6)	0,844
Total da escala de Síndrome de burnout	0,737

Fonte: Dados da Pesquisa (2020)

Os valores encontrados foram considerados de acordo com a literatura e, diante disso, pode-se afirmar que a escala é consistente e confiável em relação à mensuração da Síndrome de *burnout* de gestores do comércio varejista de Santa Maria.

4.3 ANÁLISE DESCRITIVA PARA AS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT

A seguir, na Tabela 6 são apresentados os resultados da análise descritiva para dimensões da Síndrome de *burnout* (exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho).

Tabela 6 – Frequência, média e desvio padrão das respostas para cada um dos itens das dimensões do MBI

	0	1	2	3	4	5	6	Média/DP
Exaustão Emocional								
								2,09 (0,74)
EE1	88	75	28	58	24	47	31	2,34 (2,04)
EE2	46	57	23	75	23	86	41	3,12 (1,997)
EE3	116	59	22	54	22	46	32	2,21 (2,12)
EE4	207	40	18	28	21	17	20	1,28 (1,90)
EE5	208	45	21	28	15	19	15	1,18 (1,80)
EE6	148	44	10	17	15	24	93	2,43 (2,59)
Despersonalização								
								0,787 (0,16)
DP1	267	30	10	20	7	7	10	0,66 (1,45)
DP2	228	37	22	23	13	15	13	1,01 (1,71)
DP3	250	32	19	21	7	10	12	0,80 (1,57)
DP4	263	39	12	11	5	8	13	0,67 (1,49)
Envolvimento Pessoal no Trabalho								
								5,07 (0,25)
EPT1	20	7	13	23	18	64	206	4,92 (1,72)
EPT2	21	15	17	34	15	72	177	4,65 (1,85)
EPT3	8	15	7	29	10	77	205	5,05 (1,54)
EPT4	5	17	7	16	16	54	236	5,21 (1,47)
EPT5	5	8	5	15	15	79	224	5,30 (1,27)
EPT6	2	10	6	17	18	70	228	5,308 (1,25)

Notas: 1 O número “0” representa “nunca ocorre”, o “1” corresponde a “algumas vezes ao ano ou menos”, o “2” significa “uma vez ao mês ou menos”, o “3” está relacionado à “algumas vezes durante o mês”, o “4” representa “uma vez por semana”, o “5” corresponde à “algumas vezes durante a semana” e o “6” indica “todos os dias”. DP: desvio padrão.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Os gestores do varejo declararam-se exaustos emocionalmente, em média, uma vez ao mês ou menos, enquanto que as questões relativas à despersonalização ocorrem algumas vezes ao ano ou menos. No que tange ao envolvimento pessoal no trabalho, os gestores, em geral, sentem-se envolvidos pessoalmente com suas atividades laborais algumas vezes durante a semana.

4.4 ANÁLISE DE FREQUÊNCIA PARA AS DIMENSÕES DO MASLACH BURNOUT INVENTORY

A fim de se realizar uma análise mais detalhada acerca da amostra de gestores do comércio varejista, bem como detalhar sobre as dimensões da Síndrome de *burnout*, observa-se que as mulheres que atuam em cargos de liderança no comércio apresentam os maiores percentuais de exaustão emocional, despersonalização e presença de baixo nível de envolvimento pessoal no trabalho quando comparados aos relatados por homens (Tabela 7), com destaque ao percentual de exaustão emocional.

Tabela 7 – Frequência absoluta e relativa para o nível de avaliação das dimensões da Síndrome de *burnout*

Dimensão MBI	Feminino	Masculino
Presença de Exaustão Emocional	63 (17,95)	16 (4,56)
Ausência de Exaustão Emocional	236 (67,23)	36 (10,26)
Presença de Despersonalização	15 (4,27)	4 (1,14)
Ausência de Despersonalização	284 (80,91)	48 (13,68)
Presença de baixo nível de Envolvimento Pessoal no Trabalho	21 (5,98)	0 (0)
Ausência de baixo nível de Envolvimento Pessoal no Trabalho	278 (79,20)	52 (14,82)

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os resultados obtidos por Mehta et al. (2019), realizado nos Estados Unidos, são concordantes com os achados deste, os autores identificaram que mulheres que atuam como cardiologistas apresentaram maiores níveis de *burnout* em relação a seus colegas de mesma profissão homens, apesar das respondentes atuarem em áreas distintas.

Segundo pesquisa realizada por PECKHAM (2015), nos Estados Unidos os profissionais mais acometidos pela Síndrome de *burnout* realizam atividades que exigem contato com outros seres humanos e, em sua maioria, são do sexo feminino. As profissionais mulheres, geralmente, necessitam fazer dupla jornada de trabalho, pois, além de desenvolverem suas atividades laborais, ainda cuidam dos afazeres domésticos e de seus filhos, aumentando drasticamente a sua jornada de trabalho.

Ressalta-se, também, que segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019), as profissionais brasileiras são remuneradas de forma desigual se comparada com seus colegas de trabalho do sexo masculino. A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil chega a ser de 22,9% em algumas partes do território nacional. Esse fator influencia negativamente a dimensão de envolvimento pessoal no trabalho, explicando o menor nível de engajamento pelo sexo feminino que, mesmo em cargos elevados, talvez não se sinta recompensada por seus esforços em sua carreira profissional.

No próximo subtópico serão discutidos os fatores de risco associados às dimensões da Síndrome de *burnout* em gestores do varejo.

4.5 FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À SÍNDROME DE *BURNOUT*

Na Tabela 8 podem ser observados os resultados da regressão logística, as variáveis candidatas e as que entraram no modelo final, incluindo seus respectivos OR, intervalos de confiança e p-valores, referente à dimensão exaustão emocional para a amostra de gestores do comércio e varejo de Santa Maria.

Tabela 8—Resultados do modelo de regressão logística univariada ($OR_{\text{não-ajustado}}$) e múltipla (OR_{ajustado}) referentes à dimensão Exaustão Emocional

Variáveis	OR não ajustado	IC 95% (p-valor)	OR ajustado	IC 95% (p-valor)
Idade (anos)				
31 a 70	1		1	
18 a 30	2,33	1,38-3,93 (0,001)	2,55	1,48-4,38 (0,001)
Cargo de Gestão				
Gestor, proprietário, financeiro e vendas	1			
Gerente de loja	1,92	1,08-3,40 (0,025)	-	-
Tempo de mercado de trabalho (anos)				
De 11 a mais de 20	1			
Menos de 1 a 10	1,80	1,07-3,02 (0,025)	-	-
Saúde				
Muito bom e bom	1			
Regular, ruim, muito ruim	3,91	2,25-6,78 (<0,001)	-	-
Prática de atividades físicas				
Sim	1		1	
Não	2,55	1,45-4,46 (0,001)	2,66	1,49-4,74 (0,001)
Diagnóstico de transtorno psicológico				
Não	1		1	
Sim	2,29	1,33-3,95 (0,03)	2,46	1,39-4,35 (0,002)
Residência				
Própria já paga ou ainda pagando	1			
Alugada ou cedida	2,11	1,27-3,51 (0,004)	-	-
Filhos				
Sim	1			
Não	2,33	1,38-3,93 (0,001)	-	-

OR: odds ratio; $OR_{\text{bruto}}=1$; $OR_{\text{ajustado}}=1$: categoria de referência; IC 95%; intervalo de confiança de 95%; $b_0 = -2,643$; $b_{\text{idade}} = 0,935$; $b_{\text{atfis}} = 0,978$; $b_{\text{apsico}} = 0,900$; $-2LL = 342,428$; $R_{C,S}^2 = 0,087$; $R_N^2 = 0,133$.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Após ser realizada a regressão logística para a variável exaustão emocional, observa-se que as variáveis mais importantes para o modelo final foram idade, prática de exercícios físicos e diagnóstico de transtorno psicológico. Os gestores mais jovens (18 a 30 anos) aumentam 1,55 vezes mais as chances de desenvolvimento de exaustão emocional que profissionais mais experientes. Em um estudo realizado com gestores de indústrias de bebidas e alimentos, concluiu-se que profissionais mais velhos possuem menores indícios de exaustão emocional quando comparados aos mais jovens (TABACCHI; KRONE; FARBER, 1990). Os profissionais de enfermagem que trabalham em um hospital no Rio Grande do Sul, com faixa etária inferior a 35 anos, também possuem maior indício de desenvolvimento de exaustão emocional (LAUTERT, 1997).

Outro fator significativa associada à exaustão emocional é o sedentarismo. O fato de não realizar atividades físicas aumenta 1,66 vezes a chance de desenvolvimento de exaustão quando comparados à gestores que praticam exercícios. Segundo Blair et al. (1989), o hábito de se realizar atividade física, mesmo que de tempo reduzido, permite obter resultados imediatos nas alterações de humor e ânimo, bem como a percepção de melhorias no estado de saúde a longo prazo.

O diagnóstico de transtornos psicológicos, também, se mostrou relevante para o desenvolvimento de exaustão emocional. Os gestores do comércio que declararam ter algum diagnóstico possuem 1,46 vezes mais chances de apresentarem sintomas de exaustão, quando comparados a profissionais da mesma área que nunca realizaram ou ainda não fazem tratamento para distúrbios psiquiátricos. O estudo realizado por Trigo, Teng e Hallak (2007) concluiu que transtornos psiquiátricos podem ser fatores de risco associados ao *burnout* em profissionais das mais diversas áreas, porém os autores afirmam que ainda necessita um maior estudo acerca da comorbidade entre essas duas condições. Assim como Ebling e Carlotto (2012) identificaram uma relação existente entre a exaustão emocional e transtorno psiquiátricos em profissionais de saúde que atuam em um hospital no Sul do Brasil.

De modo geral, o modelo proposto apresentou uma capacidade de classificação adequada de 77,2% dos casos, e por meio do teste de Hosmer e Lemeshow ($p\text{-valor}=0,770$) observa-se que há uma boa aderência dos valores observados e previstos para a exaustão emocional, indicando que o modelo pode representar a realidade de forma satisfatória.

A Tabela 9 apresenta os resultados da regressão logística referentes à despersonalização.

Tabela 9—Resultados da regressão logística univariada (OR_{não-ajustado}) e múltipla (OR_{ajustado}) referentes à dimensão Despersonalização

Variáveis	OR não ajustado	IC 95% (p-valor)	OR ajustado	IC 95% (p-valor)
Idade				
31 a 70	1		1	
18 a 30	4,03	1,31-12,40 (0,015)	3,84	1,21-12,19 (0,022)
Cargo de Gestão				
Gestor, proprietário, gerente financeiro ou de vendas	1			
Gerente de loja	2,98	0,851-10,435 (0,088)		
Religião				
Católica, evangélica, africana, orientais ou outras	1			
Ateu ou ateia	3,27	0,872-12,262 (0,079)		
Tempo de mercado				
De 11 a mais de 20	1		-	-
De 1 a 10	3,66	1,190-11,261 (0,024)		
Equipe de trabalho				
Completa	1			
Incompleta	2,81	1,10-7,14 (0,030)	-	-
Saúde				
Muito bom e bom	1		1	
Regular, ruim e muito ruim	3,43	1,34-8,77 (0,010)	2,78	1,03-7,49 (0,043)
Transtorno psicológico diagnosticado				
Nenhum	1		1	
Ansiedade, síndrome do pânico e síndrome de <i>burnout</i>	4,44	0,06-4,87 (0,596)	3,97	1,38-11,46 (0,018)
Depressão, bipolaridade e TDAH	0,63	1,11-9,24 (0,031)	-	-
Filhos				
Sim	1	1,31-12,40 (0,015)	-	-
Não	4,03			

OR: *odds ratio*; OR_{bruto}=1; OR_{ajustado} =1: categoria de referência; IC 95%; intervalo de confiança de 95%; $b_0 = -4316$; $b_{idade} = 1,346$; $b_{saúde} = 1,022$; $b_{tp psico1} = 1,380$; $-2LL = 128,382$; $R^2_{C,S} = 0,054$; $R^2_N = 0,156$.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na Tabela 9, pode-se observar os resultados obtidos por meio da regressão logística relativos à dimensão despersonalização. As variáveis mais significativas e que entraram para o modelo final foram a idade, percepção de saúde e transtorno

psicológico diagnosticado. Os profissionais que desempenham atividades de gestão no comércio, e encontram-se na faixa etária dos 18 aos 30 anos, têm uma maior propensão a desenvolver sintomas de despersonalização. Os gestores jovens possuem 2,84 vezes mais chance de despersonalizarem as pessoas com quem convivem no trabalho, quando comparados a profissionais que realizam a mesma função, porém são mais velhos. Gil-Monte (2003), em um estudo realizado com enfermeiros espanhóis, relata que profissionais jovens, em início de carreira, são os mais atingidos pela síndrome da estafa mental.

A percepção de saúde também é vista como um fator de risco para o desenvolvimento de despersonalização em gestores do comércio varejista. Os profissionais que possuem uma percepção negativa da própria saúde apresentam 1,78 vezes mais chances de surgimento de sintomas de despersonalização se comparados à colegas de profissão que consideram suas saúdes muito boas ou boas. O aparecimento de sintomas relacionados às dimensões da Síndrome de *burnout* em colaboradores é explicado pela percepção negativa que esses profissionais possuem acerca da própria saúde (DA SILVA SCHUSTER; DA VEIGA DIAS; BATTISTELLA, 2015).

Os profissionais que apresentam algum tipo de transtorno psicológico diagnosticado possuem um maior risco de desenvolvimento de despersonalização. Os gestores do comércio varejista que declararam terem um diagnóstico de ansiedade, síndrome do pânico ou *burnout* apresentaram, aproximadamente 3 vezes mais chance de despersonalizarem colegas de trabalho ou clientes, quando comparados a profissionais que não foram diagnosticados com esses distúrbios. Segundo Constable e Russell (1986), o colaborador que possui uma rede de apoio e, por consequência, um maior suporte médico e social tem menos chance de surgimento de indícios de *burnout* durante o seu período de atividade laboral. Além disso, foi encontrada uma correlação entre o surgimento de *burnout* em médicos residentes brasileiros e outros transtornos psicológicos como depressão, ansiedade e estresse (PASQUALUCCI et al., 2019). Apesar desse estudo tratar de uma área profissional diferente, observa-se que os distúrbios psiquiátricos estão interligados de alguma forma com o diagnóstico de *burnout*.

Em relação a qualidade do ajuste, o modelo proposto é capaz de classificar de forma geral 94,6% dos casos e o resultado do teste de Hosmer e Lemeshow (p -valor=0,952) corrobora com o valor encontrado anteriormente. Isso sugere uma boa aderência dos valores observados e previstos para a despersonalização, o que indica que o modelo pode representar bem a realidade de maneira satisfatória.

Na Tabela 10 são demonstrados os resultados da regressão logística referentes ao envolvimento pessoal no trabalho.

Tabela 10—Resultado do modelo de regressão logística univariada ($OR_{\text{não-ajustado}}$) e múltipla (OR_{ajustado}) referentes à dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho

Variáveis	OR não ajustado	IC 95% (p-valor)	OR ajustado	IC 95% (p-valor)
Idade (anos)				
31 a 70	1			
18 a 30	3,44	1,23-9,61 (0,018)	-	-
Cargo de Gestão				
Gestor, proprietário	1			
Gerente de loja, vendas e financeiro	3,89	0,89-17,06 (0,071)	-	-
Formação Educacional				
Graduação, especialização, mestrado e doutorado	1			
Ensino médio e curso técnico	2,91	0,96-8,83 (0,060)	-	-
Tempo de mercado de trabalho (anos)				
De 11 a mais de 20	1			
Menos de 1 a 10	3,12	1,12-8,72 (0,030)	-	-
Carga Horária Semanal (horas)				
De 41 a ou mais de 50	1		1	
Menos de 30 a 40	5,05	1,81-14,12 (0,002)	5,77	1,98-16,78 (0,001)
Residência				
Própria já paga ou cedida	1		1	
Própria ainda pagando ou alugada	3,359	1,20-9,38 (0,021)	2,98	1,02-8,74 (0,046)
Número de pessoas que vivem junto na residência				
Mais de 2	1		1	
De 0 a 2	3,90	1,13-13,50 (0,032)	3,98	1,09-14,50 (0,036)
Grau de instrução do provedor				
Superior ou pós-graduação	1			
Ensino fundamental ou médio	3,02	0,99-9,16 (0,051)	-	-
Renda (salários mínimos)				
De 4 a mais de 20	1		1	
Menos de 4	6,91	1,584-30,169 (0,010)	5,98	1,33-26,75 (0,019)

OR: odds ratio; $OR_{\text{bruto}}=1$; $OR_{\text{ajustado}}=1$: categoria de referência; IC 95%; intervalo de confiança de 95%; $b_0 = -6,881$; $b_{ch} = 1,754$; $b_{resid} = 1,093$; $b_{\text{npessoasres}} = 1,384$; $b_{renda} = 1,788$; $-2LL = 126,686$; $R_{C,S}^2 = 0,088$; $R_N^2 = 0,241$.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Considerando à dimensão envolvimento pessoal no trabalho, as variáveis que se demonstraram significativamente associadas e, por consequência, entraram no

modelo final dessa dimensão, foram a carga horária, tipo de residência, número de pessoas que vivem junto aos respondentes e a renda familiar.

Os resultados obtidos confirmaram que gestores com uma carga horária de até 40 horas possuem 4,77 vezes mais chance de possuir um baixo envolvimento no trabalho que profissionais com carga de trabalho superior. Hyvönen et al. (2009) mencionam em seu estudo realizado com gestores finlandeses, constatando que a carga horária semanal tem uma forte relação com o envolvimento pessoal no trabalho. Contraindo-se aos resultados encontrados nesse estudo, uma pesquisa realizada com gestores dos países baixos constatou que a sobrecarga de trabalho tem grande influência no aparecimento de sintomas de *burnout* nesses profissionais. Os gestores com cargas horárias elevadas são mais propensos ao desenvolvimento de baixo envolvimento pessoal no trabalho. (OPPENAUER; VAN DE VOORDE, 2018).

Os fatores econômicos como tipo de residência (própria, alugada ou cedida) e renda familiar também possuem grande importância nessa dimensão da Síndrome de *burnout*. Diante disso, os gestores que vivem em moradias alugadas ou próprias, mas não quitadas possuem o dobro do risco de terem um baixo envolvimento pessoal no trabalho se comparados com colaboradores que possuem casa própria ou vivem em um imóvel cedido por alguém.

No que tange à renda familiar, profissionais que possuem renda familiar inferior a quatro salários mínimos possuem 4,98 vezes mais chance de desenvolverem baixo índice de envolvimento em comparação aos gestores que ganham de quatro a vinte salários mínimos. Maslach e Leiter (1997) alertaram para esse fator de risco, considerando que profissionais com pouco prestígio social e baixos salários são mais propensos a terem um menor envolvimento pessoal no trabalho.

Por fim, o número de pessoas que vivem junto ao respondente também se demonstrou relevante. Os profissionais que vivem sozinhos ou com no máximo duas pessoas apresentaram 2,98 vezes mais chances de baixo envolvimento pessoal no trabalho, quando comparados a gestores que vivem com mais de duas pessoas. Estudos no final da década de 90 e início dos anos 2000 já indicavam que a falta de suporte familiar e social são fatores de risco associados ao surgimento da Síndrome de *burnout* em profissionais (MASLACH; LEITER, 1997; MASLACH et al., 2001). Em outro estudo realizado com gestores na Turquia, Karatepe (2013) concluiu que profissionais incapazes de obter um equilíbrio entre família e trabalho possuem uma maior chance de baixo engajamento em suas atividades laborais.

De maneira geral, o modelo proposto apresentou uma capacidade de classificação adequada de 94% dos casos e, o resultado do teste de Hosmer e Lemeshow (p -valor=0,486) indica boa aderência dos valores observados e previstos para o envolvimento pessoal no trabalho, indicando que o modelo pode representar a realidade de forma satisfatória.

Cabe ressaltar que os gestores responderam à pesquisa após um período de quarentena, onde seus comércios ficaram fechados até uma segunda ordem da prefeitura municipal. Desse modo, o aumento de responsabilidades, as incertezas acerca da manutenção de empregos, bem como da economia podem ter gerado grandes instabilidades que afetam o engajamento do profissional em suas atividades laborais.

No próximo item são apresentadas sugestões de implementação de melhorias para as organizações de comércio varejista do município de Santa Maria.

4.6 SUGESTÕES DE MELHORIAS PARA AS ORGANIZAÇÕES DO COMÉRCIO VAREJISTA

Em razão do atual cenário pandêmico, medidas devem ser tomadas, a fim de que soluções sejam criadas para a redução dos indícios das dimensões da Síndrome de *burnout* em gestores. Diante disso, deve-se levar em conta a quantidade relevante de profissionais em cargos de gestão no comércio varejista que se declararam exaustos emocionalmente, apresentaram despersonalização ou baixo envolvimento pessoal no trabalho. Atividades que aumentem a sinergia da equipe, bem como o engajamento, são primordiais para o melhoramento das organizações do ramo de comércio e varejo.

No comércio varejista, geralmente, os profissionais trabalham com metas individuais de vendas, o que pode gerar uma certa desmotivação devido a competição entre colegas de profissão. Desse modo, Chiavenato (1996) sugere que as contribuições individuais sejam somadas para que um nível de desempenho extraordinário seja criado dentro da organização.

Outro fator importante a ser levado em consideração, é que a empresa realize campanhas de conscientização para que seus gestores e demais colaboradores busquem auxílio psicológico e psiquiátrico, pois um profissional adoecido pode trazer para a organização um baixo rendimento e, em consequência disso, uma ameaça a sobrevivência da empresa.

Diante disso, o desenvolvimento de ações de apoio social, além de melhorias no ambiente de trabalho possibilitarão o desenvolvimento da inteligência emocional a fim de gerar melhorias na saúde física e mental dos colaboradores.

Por fim, a ginástica laboral e um ambiente organizacional seguro podem ser boas opções para melhorar a percepção de saúde dos colaboradores e gestores, que terão um tempo a mais para dedicar-se às atividades físicas, melhorando sua qualidade de vida e, conseqüentemente, suas condições de trabalho, principalmente voltadas às categorias vulneráveis, ou seja, aquelas que apresentaram maiores riscos de desenvolvimento de *burnout*.

5 CONCLUSÃO

Este estudo apresentou uma análise acerca dos fatores sociodemográficos associados à incidência de *burnout* em gestores do comércio varejista de Santa Maria. Trata-se de um trabalho inovador na análise desses fatores de risco associados à comerciários e gestores do varejo em uma cidade de porte médio como Santa Maria.

O perfil sociodemográfico dos gestores é composto em sua maioria por mulheres, solteiros, com idades entre os 25 a 40 anos. A maior parte dos comerciários e gestores relatou não possuir nenhum curso de graduação, sendo que grande parte completou apenas o ensino médio. No que tange ao cargo de gestão, os profissionais afirmaram exercer atividades de gerente de loja em sua maioria e estão exercendo suas funções no período de 1 a 5 anos.

Para identificar e quantificar os fatores de risco, optou-se pela regressão logística devido ao fato de existir uma variável dependente binária (dimensões do Maslach Burnout Inventory), enquanto que as variáveis independentes são fatores sociodemográficos e ocupacionais. Esta técnica tem se mostrado muito utilizada em algumas áreas, como a da saúde, mas pouco explorada em outros âmbitos do conhecimento, o que também motivou seu uso nesta pesquisa.

Ao comparar-se as médias e os desvios padrões das dimensões do MBI, observa-se que os gestores relataram sentir exaustão emocional uma vez ao mês ou menos, enquanto que a despersonalização ocorre uma vez ao ano ou menos. No que tange ao envolvimento pessoal no trabalho, os profissionais declararam sentir um bom envolvimento em suas atividades algumas vezes na semana.

Os gestores do sexo feminino apresentaram níveis mais altos de exaustão, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho. As mulheres por possuírem jornada dupla encontram-se entre os profissionais com maior risco de desenvolver *burnout*. O modelo múltiplo encontrado para a exaustão emocional demonstrou que possuir de 18 a 30 anos é fator de risco para o surgimento dessa dimensão, assim como uma vida sedentária e a falta de diagnóstico de transtornos psicológicos, sendo que as três variáveis resultaram significantes para a exaustão emocional.

A equação múltipla para a dimensão despersonalização comprova que a faixa etária dos 18 aos 30 anos é fator de risco para a dimensão, bem como a má percepção de saúde e transtornos psicológicos como ansiedade, síndrome do pânico e *burnout*. As variáveis apresentaram significância e resultaram em um p-valor inferior a 0,05.

O modelo final para a dimensão envolvimento pessoal no trabalho detectou como fatores de risco para essa dimensão, pessoas com uma carga horária de 30 a 40 horas, sem casa própria, que vivem sozinhas ou com até duas pessoas e renda inferior a quatro salários mínimos. As quatro variáveis detectadas como fatores de risco associados a essa dimensão da Síndrome de *burnout* apresentaram p-valor significativo e inferior a 0,05.

Por fim, sugeriu-se que as organizações criem melhorias nos ambientes de trabalho, desenvolvam ações de apoio social e campanhas que incentivem seus gestores e colaboradores a procurarem ajuda psicológica e psiquiátrica. Possibilitando, assim, o desenvolvimento da inteligência emocional para melhoria da saúde física e mental dos trabalhadores. Também, recomendou-se que sejam implementadas ginástica laboral e atividades que contribuam para o trabalho em equipe, a fim de aumentar a motivação e o bem-estar dos profissionais do comércio varejista.

6 AGRADECIMENTO

Agradecemos o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Pretende-se submeter esse estudo ao *International Journal of Human Resource Management (IJHRM)*.

7 REFERÊNCIAS

AYALA CALVO, J. C.; GARCÍA, G. M. Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of occupational and organizational psychology*, v. 91, n. 2, p. 362-384, 2018.

BLAIR, S., KOHL H., Pafferbarger J., Cooper k., & Gibbons L. (1989). Aptidão física e todas as causas de mortalidade. Um estudo prospetivo de Homens e Mulheres Saudáveis. Dallas. Instituto de pesquisa aeróbica.

- BRITO, G. A. S.; NETO, A. A. Modelo de classificação de risco de crédito de empresas. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, n. 46, p. 18-29, 2008.
- BURKE, R. J. Toward a phase model of burnout: Some conceptual and methodological concerns. **Group & Organization Studies**, v. 14, n. 1, p. 23-32, 1989.
- CHIAVENATO, I. **Como transformar RH de um centro de despesas em um centro de lucro**. Makron Books, 1996.
- CONSTABLE, J. F.; RUSSELL, D. W. The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. **Journal of human stress**, v. 12, n. 1, p. 20-26, 1986.
- CORRAR, L. J. et al. **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2007.
- DA SILVA SCHUSTER, M.; DA VEIGA DIAS, V.; BATTISTELLA, L. F. PERCEPÇÕES DE SAÚDE E A SÍNDROME DE BURNOUT–APLICABILIDADE DA MBI-GS. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)** | ISSN-e: 2237-1427, v. 5, n. 3, 2015.
- EBLING, M.; CARLOTTO, M. S. Burnout syndrome and associated factors among health professionals of a public hospital. **Trends in psychiatry and psychotherapy**, v. 34, n. 2, p. 93-100, 2012.
- FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS-2**. Bookman Editora, 2009.
- Gil-Monte P. El Síndrome de Quemarse por el trabajo en enfermería. **Rev Eletrônica InterAção Psy**.2003.
- GONZÁLEZ ALONSO, J.; PAZMIÑO SANTACRUZ, M. Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. **Revista publicando**, v. 2, n. 1, p. 62-67, 2015.
- HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. Bookman editora, 2009.
- HOSMER, D. W.; LEMESHOW, S.; STURDIVANT, R. X. **Applied Logistic Regression**. Third Edition. Wiley. EUA, 2013.
- HYVÖNEN, K. et al. Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. **Journal of vocational Behavior**, v. 75, n. 2, p. 183-196, 2009.
- HYVÖNEN, K. et al. The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. **Journal of Vocational Behavior**, v. 76, n. 3, p. 406-418, 2010.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2019.

JANSSEN, P. M.; SCHAUFELIOE, W. B.; HOUKES, I. Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. **Work & Stress**, v. 13, n. 1, p. 74-86, 1999.

KARATEPE, O. M. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2013.

KIM, H. J.; SHIN, K. H.; SWANGER, N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, n. 1, p. 96-104, 2009.

KURUÜZÜM, A.; ANAFARTA, N.; IRMAK, S. Predictors of burnout among middle managers in the Turkish hospitality industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2008.

LAUTERT L. [The professional fatigue: empirical study with hospital nurses]. *Rev Gaúcha Enferm.* 1997; 18(2):133-44. Portuguese

MASLACH, C.; JACKSON, S.; LEITER, M. Maslach Burnout Inventory Manual, 3rd ed.; **Consulting Psychologists Press: Mountain View**, CA, USA, 1996.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASLACH, C. **Burnout: The cost of caring**. Ishk, 2003.

MEHTA, Laxmi S. et al. Burnout and career satisfaction among US cardiologists. **Journal of the American College of Cardiology**, v. 73, n. 25, p. 3345-3348, 2019.

MURRAY-GIBBONS, R.; GIBBONS, C. Occupational stress in the chef profession. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2007.

O'NEILL, John W.; XIAO, Q. Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, n. 4, p. 652-658, 2010.

OPPENAUER, V.; VAN DE VOORDE, K. Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: a multi-level study. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 2, p. 311-337, 2018.

PASQUALUCCI, P. L. et al. Prevalence and correlates of depression, anxiety, and stress in medical residents of a Brazilian academic health system. **BMC medical education**, v. 19, n. 1, p. 193, 2019.

PECKHAM, C. Medscape physician lifestyle report. Retrieved from <http://fwww>, 2015.

SIRÉN, C. et al. CEO burnout, managerial discretion, and firm performance. **Long Range Planning**, 2018.

STREINER, D. L. Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. **Journal of personality assessment**, v. 80, n. 1, p. 99-103, 2003.

TAMAYO, M. R. **Burnout: relações com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional**. Universidade de Brasília, Brasília, 2002

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

VIANA, G. M. et al. Relação entre síndrome de burnout, ansiedade e qualidade de vida entre estudantes de ciências da saúde. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 12, n. 1, p. 876-885, 2014.

WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. The impact of COVID-19 on mental, neurological and substance use services: results of a rapid assessment. 2020.

YANG, F. et al. Job burnout of construction project managers in China: A cross-sectional analysis. **International Journal of Project Management**, v. 35, n. 7, p. 1272-1287, 2017.

YANG, F. et al. Job burnout of construction project managers: considering the role of organizational justice. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 144, n. 11, p. 04018103, 2018.

ZOPIATIS, A.; CONSTANTINI, P. Leadership styles and burnout: is there an association?. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2010.

6 DISCUSSÃO

O primeiro estudo, presente no Capítulo 4, apresentou um mapeamento da literatura com o objetivo de identificar os fatores de associação da Síndrome de *burnout* mais relevantes em gestores. Assim, foi possível investigar os principais autores que estudaram os fatores causadores desse transtorno, além de, também, identificar quais são os principais, países, periódicos e metodologias empregadas nas pesquisas científicas da área.

O mapeamento da literatura possibilitou identificar a inexistência de estudos que analisassem a associação de fatores sociodemográficos com a Síndrome de *burnout* em gestores do comércio varejista por meio da regressão logística. Entretanto, foram encontrados diversos estudos que analisaram o *burnout* em gestores de outras áreas como construção civil, recursos humanos, hotelaria, turismo, entre outras.

Com esta motivação, o segundo estudo, disponível no Capítulo 5, buscou responder o seguinte questionamento: “Quais são os fatores sociodemográficos associados ao surgimento da Síndrome de *burnout* em gestores do comércio varejista santa-mariense? ” Cabe ressaltar, que as coletas de dados foram realizadas após a reabertura do comércio durante a pandemia de Covid-19. O cenário pandêmico atual acabou por influenciar de forma significativa os resultados da presente pesquisa.

No que tange aos resultados encontrados no primeiro artigo, dos 150 artigos analisados, 31 estudos foram selecionados para a análise final, sendo que os Estados Unidos possuem mais pesquisas científicas publicadas nas plataformas Scopus e Web of Science, seguido por Austrália, Canadá, Índia e China. Em meados de 2009 houve um aumento na tendência de publicações acerca da temática explorada.

As metodologias mais utilizadas pelos pesquisadores observados foram a modelagem de equações estruturais e análises de regressão. Como observado no mapeamento da literatura, os estudos fizeram uso de metodologias muito similares, demonstrando que questões sociais, organizacionais e traços de personalidade estão entre os fatores de maior contribuição para o adoecimento de gestores.

Nos resultados do segundo estudo observou-se que as três dimensões da Síndrome de *burnout* (exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho) são afetadas por fatores distintos. No modelo múltiplo para a exaustão emocional, as variáveis mais significativas foram a idade, prática de

exercícios físicos e diagnóstico de distúrbio psicológico. A despersonalização foi mais afetada pela faixa etária, percepção de saúde e presença de transtorno psicológico. E, por fim, a dimensão envolvimento pessoal no trabalho apresentou a carga horária semanal, o tipo de moradia, o número de pessoas que vivem com o gestor e a renda familiar como variáveis a entrar no modelo final dessa dimensão.

As conclusões do segundo estudo convergem em alguns pontos com os resultados encontrados pelos principais autores citados no primeiro artigo. Observa-se que profissionais com carga horária maior e um prestígio social mais elevado possuem um bom nível de envolvimento pessoal no trabalho. Por outro lado, a busca incessante por sucesso nas carreiras, e a intenção de rotatividade são apontadas pelos autores do primeiro artigo como fatores associados ao surgimento de exaustão emocional em gestores. Esses resultados divergem das conclusões encontrados no segundo estudo que apresenta a percepção de saúde positiva e a ausência de transtornos psiquiátricos como fatores de proteção para a exaustão emocional e despersonalização. Diante disso, observa-se que ainda há muito para se explorar em pesquisas futuras acerca da Síndrome de *burnout* em gestores, principalmente, no que tange às questões relativas à saúde mental e a traços de personalidade.

7 CONCLUSÃO

A competitividade, bem como o período incerto de crises sociais e econômicas no Brasil e no mundo, torna essencial o estudo de transtornos psicológicos ocasionados pela sobrecarga de trabalho. Diante disso, a Síndrome de *burnout* em gestores do comércio é um assunto extremamente relevante tanto para a comunidade acadêmica quanto para a sociedade em geral.

Nesse contexto, o presente estudo apresentou uma análise acerca da associação dos fatores sociodemográficos e ocupacionais em relação à Síndrome de *burnout* em gestores do comércio varejista de Santa Maria, RS. Trata-se de um estudo inovador sobre essa temática com empresários do comércio e varejo em uma cidade de porte médio. Além disso, utilizou-se a regressão logística como metodologia de análise de dados.

A modelagem por meio da regressão logística foi feita, primeiramente, a partir da regressão univariada, onde se analisou cada uma das variáveis independentes em relação às variáveis dependentes (exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho). Após, realizou-se a regressão logística múltipla, onde as variáveis que obtiveram p-valor menor que 0,05 foram eleitas para a equação final.

Diante disso, encontraram-se três equações distintas, uma para cada dimensão do *Maslach Burnout Inventory*. Para a exaustão emocional encontrou-se um modelo, onde as variáveis mais significantes foram a idade, a prática de exercícios físicos e o diagnóstico de transtorno psicológico. Esses se demonstraram fatores relevantes para o desenvolvimento de indícios de exaustão emocional.

O modelo encontrado para a despersonalização em gestores do comércio varejista é formado pelas variáveis independentes idade, saúde e presença de transtorno psicológico. O último modelo encontrado foi para o envolvimento pessoal no trabalho e constatou-se que a carga horária, o tipo de residência, o número de pessoas que vivem junto ao gestor e a renda familiar são fatores influentes para o baixo envolvimento pessoal desses profissionais.

Esses resultados dialogam com os encontrados por teóricos da área. Os autores estudados acordam entre si que os fatores mais influentes para o surgimento da Síndrome de *burnout* em gestores são características organizacionais, sociais,

psicológicas e econômicas (LEE; ASHFORTH,1993; KURUZUM; ANAFARTA; IRMAK, 2008; SCHAUFELI; BAKKER; VAN, 2009; KARATEPE, 2013).

A análise de regressão logística foi utilizada por diversos autores em seus estudos como Kuruzum, Anafarta e Irmak (2008) que utilizaram a metodologia da regressão para encontrar os fatores desencadeantes da Síndrome de *burnout* em gestores de nível médio. Enquanto que Hyvonen et al. (2010) que analisou a associação das dimensões do ERI (Effort-Reward Imbalance) com a síndrome da estafa mental e o engajamento no trabalho de jovens gestores finlandeses.

Dessa forma, devido ao fato de a Síndrome de *burnout* passar a ser reconhecida como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde a partir de 2022, sugere-se que outros pesquisadores realizem o mesmo estudo em cidades de porte maior, a fim de que se possa comparar com os resultados obtidos em um município de porte médio presentes neste estudo. É altamente encorajado que se realizem pesquisas com gestores do comércio varejista, porém sejam utilizadas outras metodologias de análise como, por exemplo, equações estruturais.

As dificuldades encontradas por este estudo foram a coleta de dados durante a pandemia de COVID-19, onde o comércio ficou fechado por um longo tempo e, após, a volta muitos gestores estavam sobrecarregados de trabalho devido à redução de suas equipes, tornando-os resistentes a responder o questionário. Também, o contato apenas por e-mail se fez de difícil acesso, tornando o processo de coleta de dados um pouco mais moroso que o previsto no cronograma de pesquisa.

Por fim, conclui-se que a regressão logística é uma boa ferramenta estatística de análise, pois permite a associação entre variáveis, possibilitando, assim, que reconheçamos os fatores de risco ou de proteção para determinado transtorno ou doença. Assim, considerando-se o impacto econômico e social que a Síndrome de *burnout* tem sobre a sociedade, estudos como este podem trazer inúmeras inovações e sugestões de melhorias no ambiente laboral para que se propicie melhores condições e uma maior segurança à população economicamente ativa.

REFERÊNCIAS

ADIL, M. S.; BAIG, M. Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. **IIMB management review**, v. 30, n. 2, p. 119-133, 2018.

AGUAYO, R. et al. A risk profile of sociodemographic factors in the onset of academic burnout syndrome in a sample of university students. **International journal of environmental research and public health**, v. 16, n. 5, p. 707, 2019.

ANDUAGA-BERAMENDI, A. et al. Association Between Burnout and Intention to Emigrate in Peruvian health-care Workers. **Safety and Health at Work**, v. 10, n. 1, p. 80-86, 2019.

AHOLA, K. et al. Occupational burnout and medically certified sickness absence: a population-based study of Finnish employees. **Journal of psychosomatic research**, v. 64, n. 2, p. 185-193, 2008.

ALDERLING, M. et al. The demand control model and circadian saliva cortisol variations in a Swedish population based sample (The PART study). **BMC Public Health**, v. 6, n. 1, p. 288, 2006.

ARANDA BELTRÁN, C. et al. Psychosocial triggers or facilitators and burnout syndrome in workers of grocery stores in Guadalajara, Mexico. **Revista Salud Uninorte**, v. 34, n. 2, p. 284-293, 2018.

ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.

ARMENTA-HERNÁNDEZ, O. D. et al. **Knowledge Management of Work Stress in Mexican Manufacturing Environments: Models of the Relationships Between Burnout and the Body Mass Index Among Middle and Senior Managers.** In: Handbook of Research on Knowledge Management for Contemporary Business Environments. IGI Global, 2018. p. 105-135.

ASENSIO-MARTÍNEZ, A. et al. Value congruence, control, sense of community and demands as determinants of burnout syndrome among hospitality workers. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 25, n. 2, p. 287-295, 2019.

AYALA CALVO, J. C.; GARCÍA, G. M. Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 91, n. 2, p. 362-384, 2018.

BAKER, Michael J. Administração de marketing. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005

BEATTY, C. A. The stress of managerial and professional women: is the price too high? **Journal of organizational behavior**, v. 17, n. 3, p. 233-251, 1996.

- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **A saúde mental de profissionais de saúde mental: uma investigação da personalidade de psicólogos**. Maringá, Eduem, 2010.
- BODENSTEINER, W. D.; GERLOFF, E. A.; QUICK, J. C. Uncertainty and stress in an R&D project environment. **R&D Management**, v. 19, n. 4, p. 309-322, 1989.
- BRITO, G. A. S.; NETO, A. A. Modelo de classificação de risco de crédito de empresas. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, n. 46, p. 18-29, 2008.
- CAMPOS, J. A. D. B.; MAROCO, J. Maslach Burnout inventory-student survey: Portugal-Brazil cross-cultural adaptation. **Revista de saúde pública**, v. 46, n. 5, p. 816-824, 2012.
- CLEVELAND, J. N. et al. Work and family issues in the hospitality industry: Perspectives of entrants, managers, and spouses. **Journal of Hospitality & Tourism Research**, v. 31, n. 3, p. 275-298, 2007.
- CORRAR, L. J. et al. **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2007.
- DEMEROUTI, E.; VERBEKE, W. J.; BAKKER, A. B. Exploring the relationship between a multidimensional and multifaceted burnout concept and self-rated performance. **Journal of management**, v. 31, n. 2, p. 186-209, 2005.
- DENEVA, T.; IANAKIEV, Y.; KESKINOVA, D. Burnout Syndrome in Physicians—Psychological Assessment and Biomarker Research. **Medicina**, v. 55, n. 5, p. 209, 2019.
- EBLING, M.; CARLOTTO, M. S. Burnout syndrome and associated factors among health professionals of a public hospital. **Trends in psychiatry and psychotherapy**, v. 34, n. 2, p. 93-100, 2012.
- EMILIA, I. et al. Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers. **Psicothema**, v. 25, n. 4, p. 488-493, 2013.
- ETZION, D. The experience of burnout and work/non-work success in male and female engineers: A matched-pairs comparison. **Human Resource Management**, v. 27, n. 2, p. 163-179, 1988.
- FAERSTEIN, E.; WERNECK, G. L.; LOPES, C. S. Job strain and hypertension in women: Estudo Pró-Saúde (Pro-Health Study). **Rev Saúde Pública**, v. 43, n. 5, p. 5, 2009.
- FERNANDEZ, D. R.; PERREWÉ, P. L. Implicit stress theory: An experimental examination of subjective performance information on employee evaluations. **Journal of Organizational Behavior**, v. 16, n. 4, p. 353-362, 1995.
- FIELD, Andy. **Descobrimos a estatística usando o SPSS-2**. Bookman Editora, 2009.

FONSECA, R. T. M. **Saúde Mental para e pelo Trabalho. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás** /coordenação geral, Januário Justino Ferreira ; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido. – Goiânia : Cir Gráfica, 2013. p.137. Disponível em: <<http://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>>. Acesso em: 13 dez 2019.

FRANCO, M. V. et. al. Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Revista Científica Intr@ciência** – Guarujá/SP, Ed. 17, 2019.

FRANÇA, H. H. A. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina**, 44, 8, 197-199, 1987.

FREUDENBERGER, H. - Staff burnout. **Journal of Social Issues** 30: 159-165, 1974

GALVÁN, M. E et al. Professional burnout in pediatric intensive care units in Argentina. **Archivos argentinos de pediatría**, v. 110, n. 6, p. 466-473, 2012.

GARCIA, G. F. B. Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. 4.ed. ver., e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

GARDEN, A. M. Burnout: The effect of psychological type on research findings. *Journal of occupational psychology*, v. 62, n. 3, p. 223-234, 1989.

GÓMEZ GARCÍA, R.; ALONSO SANGREGORIO, M.; LUCÍA LLAMAZARES SÁNCHEZ, M. Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) in a Sample of Spanish Social Workers. **Journal of Social Service Research**, v. 45, n. 2, p. 207-219, 2019.

GONZÁLEZ ALONSO, J.; PAZMIÑO SANTACRUZ, M. Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. **Revista publicando**, v. 2, n. 1, p. 62-67, 2015.

GULYANI, G.; SHARMA, T. Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. In: Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. **Emerald Publishing Limited**, 2018. p. 255-271.

HAIR, Jr. J. F.; BLACK; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HOSMER, D. W.; LEMESHOW, S.; STURDIVANT, R. X. **Applied Logistic Regression**. Third Edition. Wiley. EUA, 2013.

HYVÖNEN, K. et al. Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. **Journal of vocational Behavior**, v. 75, n. 2, p. 183-196, 2009.

HYVÖNEN, K. et al. The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. **Journal of Vocational Behavior**, v. 76, n. 3, p. 406-418, 2010.

INNSTRAND, S. T; LANGBALLE, E. M; FALKUM, E; AASLAND, O. G. Exploring within- and between-gender differences in burnout: different occupational groups. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 84, n. 7, p. 813-824, 2011.

JOVANOVIĆ, V. et al. Work-related burnout syndrome in special education teachers working with children with developmental disorders—possible correlations with some socio-demographic aspects and assertiveness. **European Journal of Special Needs Education**, p. 1-10, 2019.

KARATEPE, O. M. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 25, n. 4, p. 614-634, 2013.

KARATEPE, O. M. Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2013.

KATIC, I. et al. Overworking as a threat to modern business. **Technics Technologies Education Management-TTEM**, v. 7, n. 4, p. 1779-1784, 2012.

KIM, H. J.; SHIN, K. H.; SWANGER, N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, n. 1, p. 96-104, 2009.

KULIK, C. T. et al. HR managers as toxin handlers: The buffering effect of formalizing toxin handling responsibilities. **Human Resource Management**, v. 48, n. 5, p. 695-716, 2009.

KURUÜZÜM, A.; ANAFARTA, N.; IRMAK, S. Predictors of burnout among middle managers in the Turkish hospitality industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2008.

KUSTER, A. T. et al. Computer-based versus in-person interventions for preventing and reducing stress in workers. **Cochrane Database of Systematic Reviews**, n. 8, 2017.

LASCHINGER, H. K. S.; WONG, C. A.; GRAU, A. L. Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. **Journal of nursing management**, v. 21, n. 3, p. 541-552, 2013.

LEE, J. J.; OK, C.. Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. **International Journal of hospitality management**, v. 31, n. 4, p. 1101-1112, 2012.

- LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. **Journal of organizational behavior**, v. 14, n. 1, p. 3-20, 1993.
- LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al.(1986) models. **Organizational behavior and human decision processes**, v. 54, n. 3, p. 369-398, 1993.
- LEITER, M. P.; MASLACH, C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. **Burnout Research**, v. 3, n. 4, p. 89-100, 2016.
- LEUNG, M.; CHAN, Y.; OLOMOLAIYE, P. Impact of stress on the performance of construction project managers. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 134, n. 8, p. 644-652, 2008.
- LEUNG, M. Y; CHAN, Y. S. I.; DONGYU, C. Structural linear relationships between job stress, burnout, physiological stress, and performance of construction project managers. **Engineering, Construction and Architectural Management**, 2011.
- LLORENT, V. J.; RUIZ-CALZADO, I. Burnout and its relation to sociodemographic variables among education professionals working with people with disabilities in Córdoba (Spain). **Ciencia & saude coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3287-3295, 2016.
- LORENZ, V. R.; GUIRARDELLO, E. B. The environment of professional practice and Burnout in nurses in primary healthcare. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 22, n. 6, p. 926-933, 2014.
- MALDONADO-MACÍAS, A. A. et al. **A Descriptive Study About Burnout Syndrome and Obesity in Senior and Middle Managers: A Case Study of the Maquiladora Industry in Ciudad Juarez, Mexico**. In: Strategic Human Capital Development and Management in Emerging Economies. IGI Global, 2017. p. 219-249.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of organizational behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.
- MASLACH, C.; JACKSON, S.; LEITER, M. Maslach Burnout Inventory Manual, 3rd ed.; **Consulting Psychologists Press: Mountain View**, CA, USA, 1996.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.
- MIGUEL, P. A. C. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda., 2012.
- MOORE, J. E. One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. **MIS quarterly**, p. 141-168, 2000.

- NJIM, T. et al. Burnout as a correlate of depression among medical students in Cameroon: a cross-sectional study. **BMJ open**, v. 9, n. 5, p. e027709, 2019.
- NAGHIEH, A. et al. Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers. **Cochrane Database of Systematic Reviews**, n. 4, 2015.
- NOWACKA, A. et al. Selected Socio-Demographic and Occupational Factors of Burnout Syndrome in Nurses Employed in Medical Facilities in Małopolska—Preliminary Results. **International journal of environmental research and public health**, v. 15, n. 10, p. 2083, 2018.
- OLIVARES-FAÚNDEZ, V. E.; GIL-MONTE, P. R.; FIGUEIREDO-FERRAZ, H. **Japanese Psychological Research**, v. 56, n. 4, p. 340-348, 2014.
- OMS (2006). **Declaration on workers' health**. Italia:Organização Mundial da Saúde.
- O'NEILL, J. W.; XIAO, Q. Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, n. 4, p. 652-658, 2010.
- OPPENAUER, V.; VAN DE VOORDE, K. Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: a multi-level study. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 2, p. 311-337, 2018.
- PASQUALUCCI, P. L. et al. Prevalence and correlates of depression, anxiety, and stress in medical residents of a Brazilian academic health system. **BMC medical education**, v. 19, n. 1, p. 193, 2019.
- PEÑALBA, V.; MCGUIRE, H.; LEITE, J. R. Psychosocial interventions for prevention of psychological disorders in law enforcement officers. **Cochrane Database of Systematic Reviews**, n. 3, 2008.
- PEREIRA-LIMA, K.; LOUREIRO, S. R. Associations between social skills and burnout dimensions in medical residents. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 34, n. 2, p. 281-292, 2017.
- PISHGOOIE, A. H. et al. Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. **Journal of nursing management**, v. 27, n. 3, p. 527-534, 2019.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- RAEDEKE, T. D. et al. The construct validity of the Spanish version of the ABQ using a multi-trait/multi-method approach. **Anales de psicología**, v. 29, n. 3, p. 693-700, 2013.

RAMALU, S. S.; SUBRAMANIAM, C. Cultural intelligence and work engagement of expatriate academics: The role of psychological needs satisfaction. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 19, n. 1, p. 7-26, 2019.

RUOTSALAINEN, J. H. et al. Preventing occupational stress in healthcare workers. **Cochrane Database of Systematic Reviews**, n. 11, 2014.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; VAN RHENEN, W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, v. 30, n. 7, p. 893-917, 2009.

SIRÉN, C. et al. CEO burnout, managerial discretion, and firm performance: The role of CEO locus of control, structural power, and organizational factors. **Long Range Planning**, v. 51, n. 6, p. 953-971, 2018.

SKAGERT, K.; DELLVE, L.; AHLBORG, G. A prospective study of managers' turnover and health in a healthcare organization. **Journal of Nursing Management**, [s. l.], v. 20, n. 7, p. 889–899, 2012.

SPENCE LASCHINGER, H. K.; FINEGAN, J. Situational and dispositional predictors of nurse manager burnout: a time-lagged analysis. **Journal of Nursing Management**, v. 16, n. 5, p. 601-607, 2008.

STREINER, D. L. Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. **Journal of personality assessment**, v. 80, n. 1, p. 99-103, 2003.

TABACCHI, M.; KRONE, C.; FARBER, B. Workplace and social support in ameliorating managerial burnout in the food and beverage industry. **Hospitality Research Journal**, v. 14, n. 2, p. 553-560, 1990.

TAMAYO, M. R. **Burnout: relações com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional**. Universidade de Brasília, Brasília, 2002.

TAMAYO, M. R. Burnout: Aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In A. Tamayo (Ed.), **Estresse e cultura organizacional** (pp. 75-105). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. **Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB)**. 2009.

TOPPINEN-TANNER, S. et al. Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, v. 25, n. 4, p. 287-296, 2009.

VAHEDIAN-AZIMI, A. et al. Effects of stress on critical care nurses: a national cross-sectional study. **Journal of intensive care medicine**, v. 34, n. 4, p. 311-322, 2019.

VALADEZ-TORRES, S. G. et al. Analysis of burnout syndrome, musculoskeletal complaints, and job content in middle and senior managers: Case study of manufacturing industries in Ciudad Juárez, Mexico. **Work**, v. 58, n. 4, p. 549-565, 2017.

VORKAPIĆ, S. T.; MUSTAPIĆ, J. Internal and external factors in professional burnout of substance abuse counsellors in Croatia. **Annali dell'Istituto superiore di sanita**, v. 48, p. 189-197, 2012.

WEBER, K.; BRADLEY, G. L.; SPARKS, B. Stressor effects of negative online reviews on anger and burnout in the restaurant industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2017.

WRZESIŃSKA, M. et al. Burnout and Quality of Life Among Massage Therapists with Visual Impairment. **Journal of occupational rehabilitation**, p. 1-11, 2018.

YANG, F. et al. Job burnout of construction project managers in China: A cross-sectional analysis. **International Journal of Project Management**, v. 35, n. 7, p. 1272-1287, 2017.

YANG, F. et al. Job burnout of construction project managers: considering the role of organizational justice. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 144, n. 11, p. 04018103, 2018.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2016.

ZANINI, R. R. **Modelos multiníveis aplicados ao estudo da mortalidade infantil no Rio Grande do Sul, Brasil, de 1994 a 2004**. 2007. 200f. Tese (Doutorado em Epidemiologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

ZOPIATIS, A.; CONSTANTINI, P. Leadership styles and burnout: is there an association?. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2010.

APÊNDICES E ANEXOS

ANEXO I – QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE SÍNDROME DE BURNOUT EM GESTORES RELACIONADOS AOS ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE TECNOLOGIA



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO
LINHA DE PESQUISA: MÉTODOS QUANTITATIVOS PARA TOMADA DE DECISÃO

Prezado(a) participante da pesquisa,

Este questionário faz parte da Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Maria. A presente pesquisa, objetiva analisar a percepção dos gestores do comércio, os quais fazem parte da Câmara de Comércio, Indústria e Serviços de Santa Maria às dimensões da Síndrome de *Burnout* relacionados aos aspectos sociodemográficos.

Além disso, ressalta-se que a sua participação é de suma importância para o desenvolvimento do estudo, por isso leia atentamente as questões abaixo. Ao respondente será garantido o anonimato e sigilo, sendo as respostas utilizadas apenas para fins acadêmicos.

PARTE I - ANÁLISE DE PERFIL:

1. Dados Gerais

1.1 Sexo:

Feminino Masculino

1.2. Estado civil:

Solteiro (a)
 Casado(a) ou união estável
 Separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a)

1.3. Idade: _____

1.4. Tempo de /Graduado(a) (se houver):

1.5. Cargo de gestão que desempenha atualmente: _____

1.6. Formação educacional (marque apenas uma):

Graduação
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Curso Técnico
 Outro

1.7. Religião:

Católica

Evangélica
 Religiões de matriz africana
 Religiões orientais
 Outras. Qual? _____
 Ateu/Ateia

2. Situação Profissional Atual

2.1. Tempo total no mercado de trabalho (anos):

2.2. Tempo total como gestor/proprietário (anos): _____

2.3. Carga horária semanal: _____

2.4. Turno: Diurno Noturno

2.5. Escala de trabalho:

Turno Fixo
 Turno Rotativo

2.6. Qual a sua remuneração? (Utilizar como referência R\$ 1.045,00)

Menos de 4 salários mínimos
 De 4 a 10 salários mínimos
 De 11 a 20 salários mínimos
 Acima de 20 salários mínimos

2.7. Atualmente sua equipe está completa?

Sim Não

Se **não**, quantos profissionais faltam em sua equipe? _____

3. Estado de saúde

3.1. De modo geral, em comparação com pessoas da sua idade, como você considera o seu próprio estado de saúde?

- () Muito bom
 () Bom
 () Regular
 () Ruim
 () Muito ruim

3.2. Você pratica regularmente algum tipo de exercício físico ou esporte?

- () Sim () Não

Se **sim**, qual é a frequência (em dias)?

3.3. Você faz uso de algum medicamento controlado?

- () Sim () Não

3.4. Você já foi diagnosticado com algum transtorno psicológico?

- () Sim () Não

3.5. Se sim. Qual? _____

4. Aspectos da vida familiar, moradia e outros aspectos

4.1. A residência onde você mora é:

- () Própria já paga
 () Própria ainda pagando
 () Alugada
 () Cedida

4.2. Quantas pessoas vivem com você? (Se for sozinho indique 0) _____

4.3. Em sua casa, quem é considerado o principal responsável por prover o sustento da família?

- () Eu mesmo (a)
 () Meu cônjuge ou companheiro(a)
 () Eu e meu cônjuge, igualmente
 () Meu pai ou minha mãe
 () Meu filho ou minha filha
 () Não tem um principal provedor
 () Outra pessoa.

Quem? _____

4.4. Qual o grau de instrução do responsável pela casa?

- () Ensino fundamental
 () Ensino médio
 () Ensino superior
 () Pós-graduação

4.5. Em sua casa, trabalha alguma empregada doméstica mensalista ou diarista?

- () Sim, mensalista
 () Sim, diarista
 () Não

4.6. Em sua casa há divisão de tarefas domiciliares?

- () Sim
 () Não

4.7. Com que frequência conta com alguém para ajudá-lo nas tarefas diárias?

- () Nunca
 () Raramente
 () Às vezes
 () Quase sempre
 () Sempre

4.8. Você possui filhos?

- () Sim () Não

Se respondeu **sim** na questão anterior, quantos? _____

4.9. Qual é, aproximadamente, sua renda familiar líquida por mês? (Utilizar como referência R\$ 1.045,00)

- () Menos de 4 salários mínimos
 () De 4 a 10 salários mínimos
 () De 11 a 20 salários mínimos
 () Acima de 20 salários mínimos

PARTE II - SÍNDROME DE BURNOUT
Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)
 Tamayo (2002)

A seguir, há 16 afirmativas relacionadas com o sentimento em relação ao trabalho. Por favor, leia com atenção cada uma das afirmativas e decida se você já se sentiu deste modo em seu trabalho.

Instruções:

Se você nunca teve estes sentimentos, escreva um "0" (zero) no espaço antes da afirmativa. Se você já teve este sentimento, indique com que frequência você o sente, escrevendo o número (de 1 a 6) que melhor descreve com que frequência você se sente dessa maneira.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Algumas vezes, ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todo dia

	0	1	2	3	4	5	6
1- Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho							
2- Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho							
3- Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho							
4- Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim							
5- Sinto-me acabado por causa do meu trabalho							
6- Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado							
7- Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função							
8- Sou menos entusiasmado com o meu trabalho							
9- Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo							
10- Duvido da importância do meu trabalho							
11- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho							
12- Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho							
13- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho							
14- Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização							
15- Na minha opinião, sou bom no que faço							
16- No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.							

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS EM GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE *BURNOUT*

Pesquisador responsável: Roselaine Ruviaro Zanini

Instituição/Departamento: Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção-UFMS

Telefone e endereço postal completo: (55) 3220-0000. Avenida Roraima, 1000, prédio 13, sala 1205 A, 97105-970 - Santa Maria - RS.

Local da coleta de dados: SINDILOJAS

Eu Roselaine Ruviaro Zanini, responsável pela pesquisa “Análise dos fatores sociodemográficos e ocupacionais em gestores e a sua relação com a Síndrome de *Burnout*”, o convidamos a participar como voluntário deste nosso estudo.

Esta pesquisa pretende examinar a relação entre as causas da síndrome de burnout e o nível do esgotamento psicológico por meio das dimensões do Maslach Burnout Inventory (MBI), que compreende a exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho.

Acreditamos que ela seja importante porque busca compreender e associar os fatores sociodemográficos à ocorrência da Síndrome de *burnout* em gestores do comércio de Santa Maria-RS.

Para a realização da pesquisa serão seguidas as seguintes etapas: Primeiramente, será realizada uma pesquisa bibliográfica para compreender quais são os fatores sociodemográficos associados à Síndrome de *burnout*, após será calculada a amostra a ser estudada, em seguida será desenvolvido um instrumento de pesquisa contendo a escala Maslach Burnout Inventory, em seguida será feita a coleta de dados por meio de questionário e, por fim, será desenvolvida a análise estatística dos dados, bem como a interpretação dos resultados obtidos. Sua participação constará de responder as duas partes do questionário de forma anônima e sigilosa.

Os riscos aos quais os profissionais estarão sujeitos ao responderem a pesquisa são mínimos como, por exemplo, desconforto causado pelas perguntas de caráter pessoal e o cansaço devido ao tempo despendido no preenchimento do instrumento.

Considera-se que os benefícios desse estudo serão muitos, porém indiretos, visto que as informações a serem coletadas fornecerão subsídios para ampliar o conhecimento no que tange à saúde mental e ao bem-estar de gestores, bem como para a área de gestão de pessoas. Também, servirá como referência para futuras pesquisas que sejam desenvolvidas acerca deste tema.

É importante esclarecer que a sua participação é livre e voluntária, não havendo nenhuma compensação financeira para isso e, também, não haverá custos para você. Ressalta-se, ainda, que a identidade será mantida em sigilo durante toda a pesquisa, principalmente, no que tange a publicação de resultados. Você terá garantias antes e durante o desenvolvimento da pesquisa. Em caso de dúvidas, poderá entrar em contato com a prof. Roselaine Ruviano Zanini, pelo telefone (55) 32208000 ou com o Comitê de Ética em Pesquisa.

Você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão.

Os pesquisados poderão ter acesso, futuramente, aos dados coletados, os quais ficarão disponíveis por meio do arquivamento no Laboratório de Análise e Modelagem Estatística (LAME) sob responsabilidade da pesquisadora orientadora Roselaine Ruviano Zanini, durante o período de cinco anos, de acordo com a Lei de Direitos Autorais número 9.610 (BRASIL, 1998).

Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelos pesquisadores. Fica, também, garantida indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa.

Autorização

Eu, _____, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Assinatura do voluntário

Assinatura do responsável pela obtenção do TCLE

Santa Maria, ____de____de 2020.

APÊNDICE B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do projeto: Análise dos fatores sociodemográficos e ocupacionais em gestores e a sua relação com a Síndrome de Burnout

Pesquisador responsável: Roselaine Ruviaro Zanini

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria- Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção

Telefone para contato:

Local da coleta de dados: Sindilojas

Os responsáveis pelo presente projeto se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio de questionário estruturado e validado para aplicação na amostra selecionada, com gestores do comércio associados ao Sindilojas de Santa Maria, no período de junho a agosto de 2020.

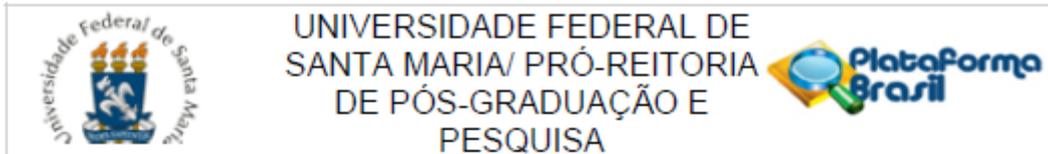
Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que as mesmas somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: UFSM, Avenida Roraima, 1000, prédio 13, Departamento de Estatística, Laboratório de Análise e Modelagem Estatística, 97105-970 - Santa Maria - RS, por um período de cinco anos, sob a responsabilidade de Roselaine Ruviaro Zanini. Após este período os dados serão destruídos.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em ___/___/____, com o número de registro CAAE_____

Santa Maria, ____ de _____ de 2020.

Roselaine Ruviaro Zanini

APÊNDICE C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS EM GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE BURNOUT

Pesquisador: Roselaine Ruviano Zanini

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 38800020.4.0000.5346

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.344.327

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de dissertação intitulado "ANÁLISE DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS EM GESTORES E A SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE BURNOUT".

A pesquisadora ressalta que "ao longo dos anos a competitividade entre as organizações está cada vez mais acentuada. Assim, os colaboradores, bem como os gestores estão expostos a fatores estressores que, a longo prazo, podem vir a resultar em burnout no trabalho. A síndrome de burnout é caracterizada como uma reação à tensão psicológica a que os profissionais estão submetidos ao realizarem suas tarefas laborais."

A pesquisa será realizada por meio de questionários com gestores que atuam no comércio varejista de Santa Maria/RS, vinculados ao Sindilojas. O questionário abrange questões de fatores sociodemográficos e ocupacionais, utilizando as dimensões de Maslach Burnout Inventory.

O projeto ainda apresenta justificativa, referencial teórico, descrição da metodologia, cronograma, orçamento e instrumento de pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

Examinar a relação entre os fatores sociodemográficos e ocupacionais com as dimensões da

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 7º andar - sala 763
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9382 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com

APÊNDICE E – ESTUDOS DESCRITIVOS SOBRE A INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM GESTORES

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
KARATEPE, 2013 Turquia International Journal of Contemporary Hospitality Management	Propor e testar um modelo de pesquisa que investiga a exaustão como mediadora dos efeitos da sobrecarga, conflito trabalho-família no engajamento e desempenho das atividades.	Dados coletados por meio de 110 profissionais em turno integral de um hotel e seus gestores na Romênia	Equações estruturais	Os funcionários que estão mais sobrecarregados e não conseguem estabelecer um equilíbrio entre o trabalho e família estão emocionalmente esgotados. Esses colaboradores, por sua vez, são menos engajados em suas atividades e apresentam baixo desempenho no processo de entrega de serviços.
SKAGERT; DELLVE; AHLBORG, 2012 Suécia Journal of Nursing Management	Avaliar a rotatividade e a saúde dos gerentes de saúde suecos e identificar fatores de apoio importantes relacionados ao trabalho e aos recursos individuais.	Foi aplicado um questionário com 216 gerentes da área da saúde.	Regressão de Cox	Cerca de 40% dos gerentes de saúde haviam saído após quatro anos. E 52% tinham um histórico saudável de comparecimento ao trabalho e a proporção sem esgotamento tinha aumentado.
Sirén et al. (2018) Suécia Long Range Planning	Neste estudo, os autores buscaram explorar os determinantes da empresa e os níveis de discricção individual que podem servir como condições limite para o relacionamento entre o burnout em CEOs e o desempenho da empresa.	O questionário foi aplicado a 156 CEOs de empresas Suecas.	Análises de regressão	Os resultados confirmam que a dualidade do CEO e a disponibilidade de recursos trazem melhorias. Porém quanto maior for a organização, mais suscetíveis a burnout serão os gestores.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
Adil e Baig (2018) Paquistão IIMB management review	Investigar o impacto do modelo de demanda por recursos (Job Demands Resource)	Uma amostra de 352 respostas foi adquirida por meio de empresas farmacêuticas.	Equações estruturais	Os resultados apresentam que apenas as variáveis carga de trabalho, autonomia e desequilíbrio vida-trabalho tem impacto negativo no esgotamento que demonstra uma relação com o bem-estar dos colaboradores.
OPPENAUER; VAN DE VOORDE,2018 Países Baixos The International Journal of Human Resource Management	Explorar o impacto do alto envolvimento de práticas de sistemas de trabalho (HIWS) sobre a exaustão emocional dos colaboradores.	Um total de 360 funcionários (agrupados em 49 unidades de trabalho) foram entrevistados.	Análise fatorial e correlação intraclasse	Os resultados demonstram que a habilidade e motivação, como práticas do HIWS estão positivamente relacionadas a sobrecarga de trabalho. E, o projeto de habilidade, motivação e trabalho estão positivamente relacionadas à responsabilidade no trabalho.
Pishgooie et al. (2019) Irã Journal of nursing management	Investigar a relação entre o estilo de liderança com o estresse no trabalho do enfermeiro e a rotatividade prevista.	Um total de 1.617 enfermeiros foram selecionados nos hospitais governamentais no Irã 2016–2017.	Análise de correlação	Foi encontrada uma relação positiva entre um estilo de liderança laissez-faire com estresse no trabalho e rotatividade prevista.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
RAMALU; SUBRAMANIAM,2019 Malásia International Journal of Cross Cultural Management	Examinar os efeitos diretos e indiretos da inteligência cultural no engajamento com a presença da satisfação das necessidades psicológicas como fator mediador.	Uma amostra de 152 acadêmicos egressos empregados foi entrevistada em 20 universidades públicas da Malásia.	Regressão múltipla	A relação entre engajamento é tanto direta e indireta e mediada pela presença da satisfação das necessidades psicológicas.
INNSTRAND; LANGBALLE; FALKUM; AASLAND, 2011 Noruega International Archives of Occupational and Environmental Health	Examinar as diferenças de gênero no burnout dentro e entre ocupações usando análise de média latente.	Amostras aleatórias de cada ocupação (n = 1.000) foram retirados dos registros centrais noruegueses de empregados e empregos.	Equações estruturais	As análises dentro do gênero sugerem um esgotamento aproximadamente perfil semelhante entre grupos ocupacionais para homens e mulheres.
FERNANDEZ; PERREWÉ, 1995 Estados Unidos Journal of Organizational Behavior	Examinar mais detalhadamente se a Teoria do Estresse Implícito influencia as observações de um avaliador.	Parte A: Composta de uma amostra de 48 estudantes de MBA Parte B: Composta de 63 estudantes de MBA.	MANOVA e teste T de Turkey	Os resultados de uma amostra de alunos de MBA e uma amostra de gerentes praticantes mostraram que os funcionários em um trabalho altamente estressante foram classificados como mais eficazes, comprometidos e com burnout que os funcionários em empregos de baixo estresse, quando o desempenho foi indicado por meio de âncoras descritivas.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
ZOPIATIS; CONSTANTI, 2010 Chipre International Journal of Contemporary Hospitality Management	Investigar a associação entre estilos de liderança e esgotamento entre os gerentes de hospitalidade que atualmente trabalham na área em Chipre.	Amostra de 500 gerentes do setor de hospitalidade.	Equações estruturais	Os resultados sugerem que a liderança transformacional tem um efeito positivo significativo na associação com realização pessoal e está negativamente relacionada à exaustão emocional e despersonalização.
AYALA CALVO; GARCÍA, 2018 Espanha Journal of occupational and organizational psychology	Testar se a robustez psicológica (<i>hardiness</i>) modera a relação entre empoderamento, empoderamento psicológico e burnout.	Amostra de 210 gerentes de nível intermediário.	Equações estruturais	As descobertas sugerem que as condições do ambiente de trabalho não são suficientes para explicar os níveis de esgotamento.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>KURUÜZÜM; ANAFARTA; IRMAK, 2008</p> <p>Turquia</p> <p>International Journal of Contemporary Hospitality Management</p>	<p>O objetivo deste artigo é examinar os efeitos da satisfação no trabalho, características do trabalho e dados demográficos sobre os níveis de esgotamento em gerentes de nível intermediário no setor de hospitalidade turco.</p>	<p>Amostra de 139 gerentes de nível médio.</p>	<p>Regressão Logística</p>	<p>Satisfação no trabalho e as características do trabalho são importantes preditores de burnout. Certas características como carga de trabalho excessiva, falta de suporte da alta administração, complexidade da tarefa e ambiguidade de funções aumentam a exaustão emocional.</p>
<p>KIM; SHIN; SWANGER, 2009</p> <p>Estados Unidos</p> <p>International Journal of Hospitality Management</p>	<p>Este estudo enfoca o desgaste do trabalho, o envolvimento no trabalho e seus relacionamentos com a personalidade dos Cinco Grandes</p> <p>Dimensões: extroversão, afabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência.</p>	<p>Amostra de 187 gestores.</p>	<p>Regressão múltipla</p>	<p>O traço de personalidade mais crítico que afeta o burnout é o neuroticismo e os traços mais eminentes que preveem o envolvimento são conscienciosidade e neuroticismo.</p>
<p>Yang et al. (2018)</p> <p>China</p> <p>Journal of Construction Engineering and Management</p>	<p>Examinar os efeitos mediadores e moderadores da justiça organizacional sobre o burnout em gestores de construções civis.</p>	<p>Amostra de 599 gestores de construções civis.</p>	<p>Equações estruturais</p>	<p>Os resultados mostraram que diferentes dimensões e formas de justiça organizacional têm caminhos diferentes na cadeia causal de burnout em gestores de construções civis.</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
Etzion (1988) Estados Unidos Human Resource Management	Explorar a experiência de burnout e sucesso profissional em vidas privadas de engenheiros.	Amostra de 149 engenheiros	Análise de correlação	Os resultados indicam que os engenheiros do sexo masculino são mais capazes de integrar o sucesso no trabalho com vida privada do que suas contrapartes femininas.
Moore (2000) Estados Unidos MIS Quarterly	Examinar o conceito de exaustão no contexto da tecnologia da informação	Amostra de 270 gestores de TI.	Equações estruturais	A exaustão no trabalho mostrou mediar parcialmente os efeitos dos fatores do local de trabalho na intenção de rotatividade.
LEITER; MASLACH, 2016 Estados Unidos Burnout Research	Realizar uma análise latente de perfis através das dimensões do burnout (exaustão, despersonalização e insatisfação profissional).	Aplicou-se o MBI em universidades e profissionais da saúde no Canadá (1766 respondentes).	Análise latente de perfil	A utilização da abordagem LPA gerou os dois perfis padrão de ponto final de burnout. Além disso, esses três perfis também foram diferenciados em termos de pontuação negativa nos constructos organizacionais.
LASCHINGER; WONG; GRAU, 2013 Canadá Journal of Nursing Management	Examinar o efeito da liderança autêntica e do empoderamento estrutural sobre a exaustão emocional e cinismo de recém-formados e enfermeiros experientes que atuam nos cuidados intensivos	Foi realizada uma análise secundária dos dados de dois estudos, comparou-se o padrão de relacionamento entre variáveis de estudo em dois grupos de Ontário: 342 novos graduados com <2 anos de experiência e 273 enfermeiros com mais de 2 anos de experiência.	Equações Estruturais	A liderança autêntica de forma significativa e negativa influenciou a exaustão emocional e o cinismo através do fortalecimento do local de trabalho de ambos os grupos.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
EBLING; CARLOTTO, 2012 Brasil Trends in psychiatry and psychotherapy	Identificar a prevalência da Síndrome de burnout e sua relação com as características sociodemográficas dados, variáveis de trabalho, variáveis psicossociais, satisfação no trabalho, resistência, auto eficácia e transtornos mentais comuns entre profissionais de saúde de um hospital público.	Este estudo transversal avaliou 234 pacientes profissionais que trabalham em um hospital público no sul do Brasil.	Estatística descritiva e inferencial.	Foi identificada associação entre as três dimensões da BS e dados sociodemográficos, variáveis relacionadas ao trabalho, variáveis psicossociais, traços fortes de personalidade e transtornos mentais comuns.
PASQUALUCCI, P. L. et al. (2019) Brasil BMC medical education	O objetivo deste estudo é realizar um estudo transversal para avaliar a prevalência de ansiedade, depressão e sintomas de estresse em uma amostra diversificada de médicos residentes / colegas médicos de diferentes áreas especializadas e anos de treinamento da maior academia de saúde brasileira sistema e tente identificar seus correlatos com o burnout e qualidade de vida.	Um total de 606 médicos residentes / bolsistas responderam à pesquisa.	Regressão logística e análise multivariada	A análise multivariada mostrou uma correlação positiva estatística significativa entre a síndrome de burnout e depressão, ansiedade e sintomas de estresse e uma correlação negativa entre sintomas mentais e escores de qualidade de vida
Wrzesińska et al. (2018) Polônia Journal of Occupational Rehabilitation	O objetivo deste estudo foi avaliar o nível de síndrome de Burnout e a qualidade de vida entre massoterapeutas poloneses e determinar sua relação com variáveis sociodemográficas e relacionadas ao trabalho.	Um grupo de 43 participantes com idades entre 28 e 63 anos, cegos ou com deficiência visual, foi recrutado para o estudo.	Estatísticas descritivas, Mann–Whitney U-test e T de Student.	Um baixo nível de burnout foi observado em todas as subescalas entre massoterapeutas.
Deneva, Ianakiev e Keskinova (2019) Bulgária Medicina	Avaliar os parâmetros psicológicos dos sintomas de burnout em relação aos biomarcadores de estresse entre médicos com diferentes especialidades médicas.	Um total de 303 médicos foram contatados como participantes em potencial.	Regressão logística múltipla	O grupo com burnout apresentou significativamente níveis mais altos de cortisol sérico e salivar, ACTH, prolactina, glicemia de jejum e HbA1C em comparação com o grupo de controle. No modelo de regressão logística múltipla, cortisol salivar, HbA1C e idade foram significativamente associados ao burnout.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
Anduaga-Beramendi et al. (2019) Suécia Safety and Health at Work	O objetivo deste estudo é investigar a ocorrência de presenteísmo da doença entre os trabalhadores por conta própria em relação aos empregados da organização e analisar se alguma diferença pode ser explicada pelas maiores demandas de trabalho entre os trabalhadores por conta própria.	Estudo comparativo entre 12 países europeus do noroeste incluídos no conjunto de dados: Bélgica, Dinamarca, Alemanha, França, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Áustria, Finlândia, Suécia, Reino Unido e Noruega.	Regressão logística	Os resultados mostram que os trabalhadores autônomos relatam um nível mais elevado de doença do que os empregados: 52,4 versus 43,6%. Todos os indicadores de demanda de tempo estão significativamente relacionados ao risco de presenteísmo por doença, também no controle de características de fundo.
Jovanović et al. (2019) Sérvia European Journal of Special Needs Education	Examinar os níveis de dimensões da síndrome de burnout em professores de educação especial e correlações com algumas características sociodemográficas, características do trabalho e níveis de assertividade.	A pesquisa foi aplicada à 225 professores de educação especial.	Qui-quadrado, correlação, t de student	Os escores de assertividade tiveram uma correlação negativa significativa com a exaustão emocional e despersonalização, e uma correlação positiva com a falta de realização. Os resultados obtidos podem auxiliar no planejamento de medidas preventivas adequadas para melhorar a saúde mental desses profissionais.
MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996. Estados Unidos Consulting Psychologists Press: Mountain View	Apresentar um manual para a utilização da escala do Maslach Burnout Inventory.	Foi aplicado inicialmente a 605 profissionais dos mais variados setores e áreas da saúde e serviços que potencializam o surgimento de burnout em trabalhadores.	Análise fatorial	Foram encontrados fatores significativos para cada uma das questões envolvidas. Também houve uma validação convergente, onde os critérios avaliados foram significantes e obtiveram-se correlações moderadas a fortes.
PEREIRA-LIMA, K.; LOUREIRO, S. R, 2017. Brasil. Estudos de Psicologia (Campinas)	Objetivou-se verificar as associações entre o repertório de habilidades sociais e as dimensões de burnout de médicos residentes.	Trezentos e cinco residentes foram avaliados por meio dos seguintes instrumentos: Inventário de Habilidades Sociais e Inventário da Síndrome de burnout	Teste de associação (qui-quadrado)	Foram verificadas associações significativas de todos os fatores de habilidades sociais com pelo menos uma dimensão de burnout, com valores de <i>Odds Ratio</i> sugestivos de uma relação de proteção, sendo que residentes com um repertório elaborado de habilidades sociais apresentaram menos chances de apresentarem indicadores de burnout.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
NOWACKA, Anna et al, 2018. Polonia. International journal of environmental research and public health.	O estudo examinou a relação entre fatores sociodemográficos e ocupacionais fatores e o nível de burnout ocupacional usando as dimensões da exaustão emocional, despersonalização (DEP) e realização pessoal (PA).	Examinou 560 enfermeiros trabalhando em hospitais e unidades básicas de saúde. Usamos: Maslach Burnout Inventory e um questionário incluindo dados sociodemográficos (sexo, idade, estado civil, educação, situação dos pais) e ocupacional (período de emprego, local de trabalho, funções gerenciais, emprego adicional) fatores	Correlação	Educação, período de emprego, emprego adicional e posição gerencial tiveram uma influência significativa no nível de burnout ocupacional. Uma análise da sobrecarga de trabalho dos enfermeiros e emprego adicional pode ser uma área de pesquisa interessante.
Njim T, et al.,2019 Camarões. BMJ Open.	Este estudo tem como objetivo avaliar a relação entre os vários componentes da síndrome de burnout e depressão; e determinar a contribuição de outros fatores sociodemográficos variáveis à depressão entre estudantes de medicina em Camarões.	O estudo abrangeu 413 estudantes de medicina. Os dados foram coletados via um questionário auto administrado impresso. O primário desfecho - a depressão foi avaliada usando o Questionário de Saúde – 9 (PHQ-9). O burnout foi avaliado usando o Oldenburg Burnout Inventory. Linear multivariável.	Regressão linear múltipla	Depois da análise de regressão linear multivariável, quatro variáveis - OLBI total, número de filhos, ocorrência de uma crise de mudança de vida e presença de uma doença crônica previu significativamente a depressão nesses alunos e explicou 32,4% da variância. A exaustão emocional componente explicou mais da variação na depressão do que a componente de desativação da síndrome de burnout.
VAHEDIAN-AZIMI et al., 2019. Irã Journal of intensive care medicine	O objetivo deste estudo foi determinar quais variáveis sociodemográficas, profissionais e organizacionais estão associados a um maior estresse percebido entre os cuidados intensivos enfermeiras no Irã com o objetivo de desenvolver soluções integradoras para diminuir o estresse no futuro.	Os dados foram coletados a partir de questionários.	Regressão logística	O aumento da idade e o status de casados foram associados negativamente ao estresse. Tipo de unidade de terapia intensiva (semifechado versus aberto), número de leitos de UTI, horário de expediente, horário de trabalho, escolaridade e fatores demográficos, incluindo massa corporal índice e número de crianças não foram significativamente associados aos níveis de estresse

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>Aranda Beltrán et al., 2018.</p> <p>México</p> <p>Revista Uninorte. Salud</p>	<p>Analisar a relação entre as variáveis desencadeantes e facilitadoras das influentes psicossocial com Síndrome de burnout em trabalhadores de mercearias, em Guadalajara, México</p>	<p>O estudo foi transversal e aplicado a 321 pessoas que trabalham em mercearias localizadas no município de Guadalajara, Jalisco. Realizou-se uma análise sociodemográfica e trabalhista, onde foi aplicado um questionário de dados para avaliação de variáveis psicossociais e o teste de Maslach. Escala de Burnout Inventory (MBI-HSS) para a presença da Síndrome de burnout.</p>	<p>Estatística descritiva e uma análise inferencial</p>	<p>A pesquisa resultou que 64,2% da população apresentou Síndrome de burnout. A exaustão emocional foram os mais afetados (59,9%). Vários gatilhos e / ou facilitadores foram associados a mais de uma dimensão queimada, especificamente com a dimensão exaustão emocional.</p>
<p>Emilia et al., 2013.</p> <p>Espanha</p> <p>Psicothema</p>	<p>Os objetivos do trabalho atual é estimar a prevalência da Síndrome de burnout em policiais, apresentar uma classificação da síndrome e identificar alguns fatores de risco (sociodemográficos, de personalidade e relacionados ao trabalho).</p>	<p>A amostra foi composta por 747 membros da polícia nacional em Andaluzia (Espanha).</p>	<p>Estatística descritiva, teste t de Student e regressão linear múltipla.</p>	<p>A prevalência de burnout é alta. Além disso, diferenças individuais e, em particular, personalidade fatores, são importantes para explicar o desenvolvimento do burnout.</p>
<p>PEÑALBA; MCGUIRE; LEITE, 2008.</p> <p>Brasil</p> <p>Cochrane Database of Systematic Reviews.</p>	<p>Avaliar a eficiência e a eficácia comparativa de intervenções psicossociais para a prevenção de distúrbios psicológicos em policiais.</p>	<p>Os dados foram inseridos no Review Manager 4.2 para análise, mas essa revisão foi convertida para o RevMan 5.0 para publicação. Dois autores selecionaram independentemente os estudos, extraíram os dados e avaliaram a qualidade dos estudos.</p>	<p>Metanálise</p>	<p>Três estudos compararam uma intervenção psicossocial a um grupo controle. Apenas um estudo de prevenção primária relatou dados para os resultados primários e, embora este estudo tenha encontrado uma diferença significativa na depressão em favor da intervenção no desfecho, essa diferença não era mais evidente aos 18 meses.</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
NAGHIEH, Ali et al., 2008. Reino Unido Cochrane Database of Systematic Reviews	Avaliar a eficácia das intervenções organizacionais para melhorar o bem-estar e reduzir o estresse relacionado ao trabalho em professores.	Pesquisou-se no Registro Central de Ensaio Controlados da Cochrane (CENTRAL), MEDLINE, EMBASE, PsycINFO, ASSIA, AEI, BEI, BiblioMap, DARE, DER, ERIC, IBSS, SSCI, resumos sociológicos, vários bancos de dados especializados em saúde ocupacional de 2015.	Metanálise	Encontraram-se evidências de baixa qualidade de que as intervenções organizacionais levam a melhorias nas taxas de bem-estar e retenção de professores. É necessária uma avaliação mais aprofundada dos efeitos das intervenções organizacionais para o bem-estar dos professores.
Kuster et al., 2017. Tailândia Cochrane Database of Systematic Reviews	Comparar os efeitos de intervenções baseadas em computador versus intervenções em pessoa para prevenir e reduzir o estresse em trabalhadores.	Três autores selecionaram independentemente e selecionaram 75 estudos exclusivos para revisão em texto completo de 3431 relatórios exclusivos identificados na pesquisa.	Metanálise	Ambos os estudos forneceram educação sobre o estresse, suas causas e estratégias para reduzir o estresse (por exemplo, relaxamento ou atenção plena) por meio de um computador no braço baseado em computador e por meio de sessões em pequenos grupos no braço pessoal. Ambos os estudos mediram o estresse usando escalas diferentes apenas no seguimento a curto prazo (menos de um mês).
WEBER; BRADLEY; SPARKS, 2017 Estados Unidos International Journal of Contemporary Hospitality Management	Examinar o impacto das avaliações online negativas geradas por clientes em funcionários de hospitalidade.	Amostra de 418 funcionários do setor de hospitalidade dos Estados Unidos.	Equações estruturais	A modelagem de equações estruturais revelou que, após levar em consideração a contribuição de CSSs, o recebimento de NORs prevê raiva e a raiva medeia as relações entre NOR-recebimento e dois índices de burnout.
RUOTSALAINEN et al., 2014. Espanha Cochrane Database of Systematic Reviews.	Avaliar a eficácia das intervenções dirigidas ao trabalho e à pessoa em comparação com nenhuma intervenção ou intervenções alternativas em prevenção do estresse no trabalho em profissionais da saúde.	Dois autores da revisão extraíram os dados independentemente e avaliaram a qualidade dos estudos. Usamos Diferenças Médias Padronizadas (SMDs) onde os autores dos estudos usaram escalas diferentes para medir o estresse ou o desgaste.	Combinaram-se estudos semelhantes em metanálises. Nós costumávamos o sistema GRADE para avaliar a qualidade da evidência.	Realizaram-se intervenções categorizadas como treinamento cognitivo-comportamental (TCC) (n = 14), relaxamento mental e físico (n = 21), TCC combinado e relaxamento (n = 6) e intervenções organizacionais (n = 20).

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>MALDONADO-MACÍAS et al., 2017</p> <p>México</p> <p>Strategic Human Capital Development and Management in Emerging Economies. IGI Global</p>	<p>Apresentar um estudo descritivo de ambas as condições entre os gerentes de nível médio e sênior da indústria de maquiladoras de Ciudad Juarez.</p>	<p>A Pesquisa Geral do Maslach burnout Inventory foi administrada a seis empresas. Uma amostra de 361 participantes informou seu peso e altura.</p>	<p>Estatística descritiva</p>	<p>Foram obtidos cinco níveis de burnout. A obesidade foi estudada de acordo com os critérios da Organização Mundial da Saúde. Os resultados constataram que 29,8% são isentos de burnout, 10,5% têm nível baixo, 12,9% têm nível médio, 28,2% um nível razoável e 18,5% um nível extremo da síndrome. Além disso, 34% da amostra sofre de algum grau de obesidade.</p>
<p>TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009</p> <p>Brasil</p> <p>Estudos de Psicologia</p>	<p>Busca descrever o desenvolvimento da Escala de Caracterização do burnout (ECB).</p>	<p>No primeiro estudo, 375 trabalhadores de enfermagem e do ensino responderam a primeira versão da ECB com 77 itens. Além disso, 787 membros da Polícia Civil responderam a segunda versão da ECB com 46 itens.</p>	<p>Análise Fatorial</p>	<p>A versão final da ECB apresentou 35 itens. O fator Exaustão Emocional evidenciou a maior consistência interna. Os níveis de consistência interna dos outros dois fatores superaram índices apresentados por outras medidas de burnout.</p>
<p>VALADEZ-TORRES, S. G. et al., 2017</p> <p>México.</p> <p>Work.</p>	<p>Determinar as relações entre as três dimensões da BS, MC e JC entre os gerentes intermediários e seniores da indústria de transformação em Ciudad Juarez, México.</p>	<p>A Pesquisa Geral de Inventário Geral Maslach Burnout (MBI-GS), o Job Content Questionnaire (JCQ) e o Mapa Corporal. A amostra incluiu 361 participantes de seis setores localizado em Ciudad Juarez, México.</p>	<p>Equações estruturais</p>	<p>A exaustão emocional foi a variável latente mais relevante, com efeitos significativos no CM e na eficácia profissional e contribuindo significativamente a níveis crescentes de cinismo. Por outro lado, a variável apoio social mostrou um impacto direto negativo nas demandas de emprego e na exaustão emocional</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>ARMENTA-HERNÁNDEZ, O. D. et al., 2018</p> <p>México.</p> <p>Handbook of Research on Knowledge Management for Contemporary Business Environments. IGI. Global.</p>	<p>Apresentar uma perspectiva de gestão do conhecimento para propor equações estruturais para determinar a relação entre a síndrome de burnout (BS) e o índice de massa corporal (IMC) entre os gerentes de alto e médio porte das maquiladoras mexicanas.</p>	<p>Utilizou-se o questionário geral de inventário de Burnout de Maslach (MB-GI) e foram coletados dados sociodemográficos, além do peso e tamanho dos entrevistados. O instrumento foi aplicado em uma amostra de 361 gestores.</p>	<p>Equações estruturais</p>	<p>O modelo que usa participantes com peso normal mostra mais qualidades explicativas sobre a relação entre as dimensões do burnout do que aquele que usa participantes com excesso de peso. Pode-se concluir que são necessários mais fatores e variáveis para explicar os gestores mexicanos com excesso de peso.</p>
<p>OLIVARES-FAÚNDEZ, V. E.; GIL-MONTE, P. R.; FIGUEIREDO-FERRAZ, H., 2014.</p> <p>Chile</p> <p>Japanese Psychological Research.</p>	<p>O objetivo deste estudo foi analisar o papel do sentimento de culpa na relação entre burnout e consumo de tabaco e álcool.</p>	<p>A amostra deste estudo transversal foi composta por 260 funcionários da administração e do atendimento ao cliente chilena. As hipóteses foram testadas usando um modelo de caminho. O modelo hipotético (ou seja, Indolência à culpa pelo uso de tabaco/álcool) mostrou um ajuste adequado dos dados, incluindo um papel mediador do sentimento de culpa na relação entre burnout e uso de álcool</p>	<p>Estatística descritiva, consistência interna, correlação (Pearson, r-scores) e equações estruturais.</p>	<p>Os resultados deste estudo recomendam levar em consideração a avaliação do sentimento de culpa como sintoma de burnout, a fim de desenvolver um diagnóstico mais confiável da síndrome de Burnout e de suas consequências.</p>
<p>BODENSTEINER; GERLOFF; QUICK, 1989</p> <p>Estados Unidos</p> <p>R&D Management</p>	<p>Este artigo relata os resultados de um estudo de incerteza como um estressor de trabalho episódico para gerentes de projetos de Pesquisa e Desenvolvimento da alta tecnologia da Marinha dos Estados Unidos.</p>	<p>A amostra contou com 118 gestores de pesquisa e desenvolvimento.</p>	<p>Esquações estruturais</p>	<p>Os resultados sugerem que os gerentes de projeto de P&D devem desenvolver sistemas e estruturas de apoio social para manter o bem-estar e evitar angústia e tensão.</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
KATIC et al., 2012 Sérvia Technics Technologies Education Management-TTEM	O objetivo da pesquisa resulta nas recomendações para diminuir a síndrome de burnout.	A amostra incluiu 84 pessoas. O grupo dos entrevistados incluíam pessoas heterogêneas estrutura. A pesquisa foi implementada durante abril de 2010.	Teste de Man-Whitney, teste t, correlação linear	Os resultados da pesquisa indicam que os participantes mais jovens são significativamente mais propensos a aplicar o problema de estratégia de superação orientada.
BEATTY, 1996 Canadá JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR	Examinar os níveis de estresse relacionados às mulheres que atuam em cargos de liderança.	Amostra de 500 gestores do sexo feminino.	Análises de correlação e t-testes.	O processo de obtenção de sucesso na carreira de gestão e na profissão pode muito bem envolver estresse, mas os benefícios superam os custos.
ALDERLING et al., 2006. Suécia BMC PUBLIC HEALTH	Examinar a associação entre tensão no trabalho e níveis de cortisol de saliva em um estudo de base populacional, no qual vários fatores de confusão em potencial poderiam ser ajustados.	As análises são baseadas em 529 indivíduos que tiveram um emprego, participaram de ambas as vagas e de uma entrevista vinculada à segunda vaga.	Análise multivariada de componentes principais.	Os segundo, terceiro e quarto tempos de amostragem da saliva foram, em média, dados para homens e mulheres, respectivamente, aos 38 min (DP = 28 min) e 34 min (DP = 16 min) após o despertar, 5h43 min (DP = 1h24 min) e 5h38 min. (DP = 1h13 min) após o despertar e 15h57 min (DP = 1h29 min) e 15h44 min (DP = 1h15 min) após o despertar.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
AHOLA et al.,2008 Finlândia Journal of psychosomatic research	Examinou-se em uma amostra de funcionários a contribuição do burnout ocupacional para a ausência de doença clinicamente certificada.	Uma amostra representativa de 3151 funcionários finlandeses com idades entre 30 e 60 anos em um estudo abrangente de saúde em 2000-2001.	Regressão Logística	Após o ajuste para fatores sociodemográficos e distúrbios físicos, o odds ratio de ausência de doença para burnout grave foi de 6,9 [intervalo de confiança de 95% para homens e para mulheres. Entre trabalhadores com transtornos mentais ou físicos, houve desgaste intenso associado a um risco de 7,7 vezes de ausência ao trabalho entre homens e com um risco de 2,6 vezes entre as mulheres.
FAERSTEIN; WERNECK; LOPES, 2009. Brasil Revista Saúde Pública.	Analisar a associação entre estresse no trabalho e hipertensão na população feminina.	Estudo transversal com 1.819 mulheres que participaram do Estudo Pró-Saúde, na cidade do Rio de Janeiro, sudeste do Brasil, entre 1999 e 2001.	Regressão Logística	A prevalência geral de hipertensão nas mulheres foi de 24%. Considerando as categorias propostas pelo modelo de controle de demanda, a maior prevalência de hipertensão foi encontrada no grupo de empregos passivos (28,3%), seguido por trabalhos de alta exigência (24,8%).
LEE; OK, 2012 Estados Unidos International Journal of hospitality management	Investigar os efeitos diretos e indiretos nos gestores do setor de hospitalidade.	Amostra de 309 gestores do setor de hospitalidade.	Equações estruturais	Os resultados da modelagem de equações estruturais mostraram que o EI teve um efeito direto e positivo na EE e pessoal realização e um efeito direto e negativo sobre DE e despersonalização. EI também foi encontrado indiretamente afetam a satisfação no trabalho e a exaustão emocional por meio dos papéis mediadores de realização pessoal e ED, respectivamente.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>TOPPINEN-TANNER, S. et al., 2009.</p> <p>Finlândia</p> <p>Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress.</p>	<p>Investigar o efeito prospectivo do burnout como uma reação crônica ao estresse em admissões hospitalares por causa específica de mais de 10 anos no setor florestal.</p>	<p>Os dados do Burnout Maslach Inventory – General Survey foram coletados usando um questionário na linha de base (1996) e os dados sobre internações foram retirados do Registro de Descarga Hospitalar da Finlândia entre março de 1996 e dezembro de 2005. Os participantes eram empregados da indústria florestal.</p>	<p>Estatística descritiva, associações entre burnout e causas específicas.</p>	<p>Os resultados ilustram a importância de prevenir e aliviar o desgaste, como forma de promover a saúde dos funcionários.</p>
<p>SCHAUFELI; BAKKER; VAN RHENEN, 2009.</p> <p>Países Baixos</p> <p>Journal of Organizational Behavior.</p>	<p>O estudo apóia o modelo Job Demands-Resources (JD-R) que postula um processo de comprometimento da saúde e um processo de motivação.</p>	<p>Os dados foram coletados por meio de uma amostra de 201 gerentes de telecomunicações.</p>	<p>Equações estruturais</p>	<p>Aumentos nas demandas de trabalho e redução em recursos de trabalho predizem burnout. Aumentos em recursos de trabalho predizem engajamento no trabalho. E burnout (positivo), engajamento (negativo) predizem duração de doença registrada e frequência (ausência involuntária).</p>
<p>LEUNG; CHAN; OLOMOLAIYE, 2008</p> <p>China</p> <p>Journal of Construction Engineering and Management</p>	<p>Investigar o impacto do estresse na performance de gerentes de projeto de construção.</p>	<p>Os dados foram coletados de 108 gerentes de projeto de construção que trabalham em setores de construção variados.</p>	<p>Análise de correlação e equações estruturais</p>	<p>O estresse objetivo reduz a performance das atividades, enquanto o burnout pode ter um efeito positivo neste. A performance interpessoal é maximizada com um nível moderado de estresse objetivo e aumenta em linha com o melhoramento das tarefas desempenhadas pelos indivíduos. A performance da organização tem relação em forma de U com burnout e estresse psicológico e é agravada pelo estresse objetivo.</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
HYVÖNEN et al., 2010 Finlândia Journal of Vocational Behavior	Abordar o bem-estar ocupacional de jovens gerentes por meio de seu trabalho relacionado à busca de metas. O objetivo principal foi identificar categorias de conteúdo de metas de trabalho pessoal e investigar suas associações com fatores de fundo, avaliações de metas, esgotamento e engajamento no trabalho.	Foram entrevistados 747 jovens gestores finlandeses, na sua maioria homens.	Correlação Linear e ANOVA	O estudo mostra que o conteúdo das metas relacionadas ao trabalho dos jovens gestores podem contribuir para a compreensão das diferenças individuais e bem-estar ocupacional.
CLEVELAND et al., 2007 Estados Unidos Journal of Hospitality & Tourism Research	Analisar quais são os preditores do estresse e como influenciam nas relações familiares.	Foram entrevistados 33 gestores de hotéis	Pesquisa Qualitativa, entrevistas semiestruturadas	Os resultados da pesquisa qualitativa de múltiplas fontes sugerem que horas longas e imprevisíveis criam estresse individual e familiar. Além disso, há concordância entre as três fontes em relação aos estressores e benefícios associados ao trabalho na indústria hoteleira.
KULIK et al., 2009 Austrália Human Resource Management	Analisar quais são os efeitos do estresse sobre os profissionais de recursos humanos nas empresas.	Amostra de 400 gestores de recursos humanos.	Análise fatorial e qui-quadrado	Lidar com responsabilidades protege os gestores de RH de danos e garante que eles mantenham a função de toxin handling.
TABACCHI; KRONE; FARBER, 1990 Estados Unidos Hospitality Research Journal	Investigar se o local de trabalho e o apoio social provavelmente atenuariam o esgotamento em gerentes de alimentos e bebidas.	Amostra de 199 gestores da indústria de bebidas e alimentos.	ANOVA	Os resultados mostraram que mulheres apresentam um índice alto de burnout se comparado aos homens, enquanto que pessoas solteiras tem um índice elevado de burnout em relação a pessoas casadas. Os profissionais mais velhos e casados apresentaram um menor índice de burnout que os mais jovens e solteiros.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>GÓMEZ GARCÍA; ALONSO SANGREGORIO; LUCÍA LLAMAZARES SÁNCHEZ, 2019.</p> <p>Espanha</p> <p>Journal of social service research</p>	<p>Realizar uma análise fatorial através de uma análise exploratória e confirmatória afim de comprovar a eficiência psicométrica do instrumento MBI para assistentes sociais.</p>	<p>O MBI foi aplicado em uma amostra de 947 empresas sociais espanholas.</p>	<p>Análise fatorial</p>	<p>Os resultados demonstram que o MBI-HSS tem validade e confiabilidade aceitáveis para medir burnout em assistentes sociais, fornecendo informações valiosas aos gerentes a fim de reduzir o desgaste entre os assistentes.</p>
<p>AGUAYO et al, 2019.</p> <p>Espanha</p> <p>International journal of environmental research and public health</p>	<p>O artigo considera certos fatores sociodemográficos (idade, sexo, filhos, estado civil, situação de emprego, disciplina, corpo docente, ano acadêmico) na identificação de um perfil de risco de desenvolvimento da Síndrome de burnout.</p>	<p>O MBI foi administrado a 445 estudantes da Universidade de Granada.</p>	<p>Estatísticas descritivas, teste t de student, ANOVA, análise de cluster e regressão linear múltipla.</p>	<p>Acordo ao perfil de risco obtido, alunos do primeiro ano de graduação e dos cursos de ciências sociais estão em maior risco de desenvolver Síndrome de burnout.</p>
<p>ASENSIO-MARTÍNEZ, 2019.</p> <p>Espanha</p> <p>International Journal of Occupational Safety and Ergonomics</p>	<p>O objetivo deste estudo é examinar as interações entre demandas de emprego, controle, apoio social (comunidade) e valores, com os três componentes do burnout (exaustão, cinismo e eficácia).</p>	<p>Um total de 418 funcionários das mais diversas áreas, incluindo hotéis e restaurantes, foram entrevistados.</p>	<p>Regressão linear múltipla</p>	<p>Os resultados indicam que o controle, a comunidade e a congruência de valores foram amortecedoras bem-sucedidos nas relações entre as demandas do local de trabalho e dimensões de burnout.</p>
<p>Maslach e Jackson (1981)</p> <p>Estados Unidos</p> <p>Consulting Psychologists Press: Mountain View</p>	<p>Conceber um instrumento para a mensuração da Síndrome de burnout.</p>	<p>O estudo preliminar foi realizado com 605 profissionais das mais diversas áreas que se encontram em situação de risco, no que tange ao desenvolvimento da Síndrome de burnout.</p>	<p>Análise fatorial</p>	<p>Quanto aos fatores sociodemográficos, foram encontradas diferenças entre homens e mulheres em cada uma das subescalas. Além disso, os níveis de burnout variam de acordo com a idade dos profissionais. Neste estudo, o estado civil foi um fator significativo para o desenvolvimento de exaustão emocional. E, por fim, a escolaridade contribui para os níveis mais elevados de exaustão.</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>LLORENT; RUIZ-CALZADO, 2016.</p> <p>Espanha</p> <p>Revista Ciência & Saúde Coletiva</p>	<p>Determinar o nível de desgaste na educação profissionais que trabalham com pessoas com deficiência em Córdoba, Espanha e a associação entre esses níveis e características sociodemográficas (sexo, idade, estado civil e nível de escolaridade).</p>	<p>População de 157 profissionais. Como ferramenta foi utilizado um questionário para a obtenção de informações sobre características sociodemográficas e as dimensões do burnout.</p>	<p>Estatística Descritiva e Teste t de Student (Associação)</p>	<p>Uma das conclusões mais alarmantes deste estudo é que 70% dos profissionais sofrem de altos níveis de burnout. Este estudo também mostra que há claramente diferenças nos níveis de burnout, em que os homens experimentam níveis mais altos de burnout do que as mulheres. Com relação à idade, os profissionais com 50 anos ou mais sofreram mais com despersonalização do que aqueles com 49 anos ou menos. Os resultados do estudo mostram que não há associação significativa entre burnout e estado civil. Com relação ao nível de escolaridade, os resultados mostram que profissionais que concluíram apenas o ensino básico sofrem níveis mais altos de esgotamento do que aqueles que completaram o ensino médio e superior.</p>
<p>LEE; ASHFORTH, 1993</p> <p>Canadá</p> <p>Journal of organizational behavior</p>	<p>Examinar um modelo gerencial no que tange ao burnout em gestores.</p>	<p>Amostra de 148 supervisores e gestores.</p>	<p>Análise fatorial</p>	<p>A exaustão estava relacionada à despersonalização, ao comprometimento profissional e às intenções de rotatividade.</p>
<p>DEMEROUTI; VERBEKE; BAKKER, 2005</p> <p>Países Baixos</p> <p>Journal of management</p>	<p>Examinar a relação entre a síndrome de burnout e performance.</p>	<p>Amostra de 340 gestores.</p>	<p>Análise fatorial e análise de cluster</p>	<p>Os autores concluíram que por meio das escalas que medem o burnout é possível detectar diferentes relações entre o papel do profissional e a performance.</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>Spence Laschinger e Finegan (2008)</p> <p>Canadá</p> <p>Journal of Nursing Management</p>	<p>Examinar a influência do desequilíbrio esforço-recompensa, uma situação variável e autoavaliação central, uma variável disposicional, em gerentes de enfermagem níveis de burnout em um período de 1 ano.</p>	<p>Amostra de 300 gestoras de enfermagem.</p>	<p>Regressão Múltipla</p>	<p>Como hipotetizado, os fatores pessoais e situacionais influenciaram o esgotamento do gerente em um período de 1 ano.</p>
<p>Lorenz e Guirardello, 2014</p> <p>Brasil</p> <p>Revista latino-americana de enfermagem</p>	<p>Avaliar como os enfermeiros percebem autonomia, controle sobre o meio ambiente, relação profissional entre enfermeiros e médicos e o apoio organizacional e correlacioná-los com desgaste, satisfação no trabalho, qualidade do trabalho e intenção de parar de trabalhar na atenção básica.</p>	<p>Amostra de 198 enfermeiros.</p>	<p>Correlação de Spearman.</p>	<p>Os enfermeiros avaliaram que o meio onde atuam é parcialmente favorável a: autonomia, relacionamento profissional e apoio organizacional e que o controle sobre esse ambiente é limitado.</p>

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
GALVAN et al., 2012 Argentina Archivos Argentinos de Pediatría	Analisar a situação dos recursos humanos nas unidades de terapia intensiva pediátrica da Argentina e medir o nível de burnout.	Um estudo observacional transversal através de pesquisas administradas eletronicamente; foi utilizado o Maslach Burnout Inventory. Os médicos que trabalham em unidades de terapia intensiva pediátricas públicas ou privadas na Argentina durante pelo menos 24 horas por semana foram convidados a participar.	Regressão logística	Em conjunto, 66 profissionais (41%) apresentaram um alto risco de burnout em alguma extensão. Foram encontrados fatores de proteção aos que possuíam alguma especialidade e aos que trabalhavam na UTIP do setor público, enquanto que quem trabalhava por mais de 36 horas / semana de serviço aumentou o risco de desenvolver a síndrome.
CAMPOS; MAROCO, 2012. Brasil Revista de saúde pública	Realizar uma adaptação transcultural da versão em português do Maslach Burnout Inventory para estudantes (MBI-SS) e investigar suas confiabilidades, validade e invariância intercultural.	A versão em português foi concluída em 2009, na internet, por 958 universitários brasileiros e 556 portugueses da área urbana.	Análise fatorial e análise discriminante.	A versão em português do Maslach Burnout Inventory para estudantes mostrou confiabilidade e validade adequadas, mas sua estrutura fatorial não era invariável entre os países, indicando a ausência de estabilidade cultural.
RAEDEKE et al., 2013 Espanha Anales de psicología	Avaliar a validade de construção da versão em espanhol do Athlete Burnout Questionnaire (ABQ)	O ABQ foi administrado a uma amostra de 302 atletas espanhóis, juntos com outros dois questionários, o Levantamento Geral do Inventário Geral de Maslach Burnout (MBI-GS) e a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21), que medem respectivamente o burnout no contexto organizacional e nos indicadores de depressão, ansiedade e estresse.	Equações estruturais	Resultados revelam pela análise comparativa de quatro modelos de que a versão em espanhol do ABQ possui validade discriminante convergente e interna evidente por altas correlações entre subescalas de burnout correspondentes em duas medidas e correlações mais baixas entre dimensões não correspondentes.
Vorkapić e Mustapić (2012) Croácia Annali dell'Istituto Superiore di Sanita	Neste estudo, o burnout e seus fatores internos e externos foram investigados entre os conselheiros de abuso de substâncias (nº = 68).	Dos 95 conselheiros de 20 centros de prevenção e tratamento de abuso de substâncias na Croácia, um número de 68 conselheiros respondeu a pesquisa.	Análise fatorial	Fatores como condições de trabalho, emoções, organização do trabalho e certos traços de personalidade mostraram relação significativa com três dimensões de esgotamento.
LEE; ASHFORTH, 1993 Canadá Organizational behavior and human decision processes	Comparar duas escalas (Leiter e Maslach (1988) e Golembiewski et al. (1986)) que medem o burnout.	Amostra de 223 respondentes.	Análise fatorial	A escala de Leiter e Maslach se demonstrou mais eficaz para funcionários com menos experiência de trabalho.

Referência Local/Periódico	Objetivo	Dados	Método	Resultados
<p>O'NEILL; XIAO, 2010</p> <p>Estados Unidos</p> <p>International Journal of Hospitality Management</p>	<p>Examinar se a exaustão emocional é uma função organizacional e características ocupacionais, incluindo demandas de trabalho, orientação de qualidade, pressão para produzir e necessidade para "face a face". Além disso, este estudo analisa se os traços de personalidade dos próprios gerentes, incluindo extroversão e neuroticismo, são preditores de exaustão emocional.</p>	<p>Amostra de 544 gestores de hotéis.</p>	<p>Regressão múltipla</p>	<p>Esse estudo encontrou que a exaustão emocional dos gerentes de hotel está em função não apenas do trabalho e características organizacionais, mas também características de personalidade.</p>
<p>YANG et al., 2017</p> <p>China</p> <p>International Journal of Project Management</p>	<p>Os autores usaram o burnout de trabalho como o principal indicador de estresse psicológico crônico dos CPMs. Uma escala de burnout de trabalho orientada para a ocupação foi desenvolvida com base no MBI-GS</p>	<p>Utilizou-se o MBI-GS para o desenvolvimento de uma escala.</p>	<p>Equações estruturais</p>	<p>O maior sintoma encontrado é a fadiga mental e física de profissionais que atuam nesse ramo. O nível mais alto de burnout ocorre quando estes gestores atingem seus 30 anos. Destacando a crise profissional da meia idade. O relacionamento com as partes interessadas é o principal fator estressor.</p>
<p>GARDEN, 1989</p> <p>Reino Unido</p> <p>Journal of occupational psychology</p>	<p>Comparar a utilização da escala MBTI para a medição do burnout em enfermeiras e estudantes de MBA.</p>	<p>Amostra de 81 enfermeiras e 194 estudantes de MBA</p>	<p>Análise Fatorial</p>	<p>Verificou-se que as demandas emocionais e a despersonalização foram associadas com a medida de burnout apenas para aquele tipo psicológico que é representado nos serviços humanos. Para um tipo psicológico diferente, que é apresentado por ocupações gerenciais, a medida de burnout foi associada ao invés com demandas mentais e menor ambição.</p>