



ISSN Eletrônico: **2525-5908**

revista.farol.edu.br

ISSN Impresso: **1807-9660**

Vol. 19, Nº 19. 2023 - AGOSTO

Contato: revista@farol.edu.br

BURNOUT:

A correlação entre o papel do líder organizacional e o adoecimento do colaborador

Soraya Abdon Costa

Claudineia Santos Fonseca

BURNOUT:**A correlação entre o papel do líder organizacional e o adoecimento do colaborador**Soraya Abdon Costa¹
Claudineia Santos Fonseca²

Resumo: O ambiente organizacional tão competitivo é por vezes um ambiente fértil para o surgimento de doenças psíquicas relacionadas ao estresse laboral. O papel do líder neste contexto ganha um destaque cada vez maior, uma vez que uma boa gestão por parte da liderança conseguirá identificar e buscar a resolução de problemas que possam acarretar o aparecimento da Síndrome de Burnout no colaborador. O objetivo deste artigo tem por princípio identificar a correlação entre o papel do líder e o adoecimento do colaborador com ênfase na Síndrome de Burnout. Nessa perspectiva, realizou-se uma pesquisa bibliográfica objetivando conceituar a Síndrome de Burnout e liderança e investigar o papel do líder organizacional. No que se refere a abordagem metodológica, foi realizada uma pesquisa bibliográfica qualitativa de cunho descritivo. Conclui-se que pessoas submetidas ao estilo de liderança autoritário e liberal, são mais propensas a desenvolverem a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, os colaboradores mais acometidos geralmente exercem funções diretas com o público.

Palavras chaves: Burnout. Líder. Ambiente organizacional.

BURNOUT:**The correlation between the organizational leader role and the employee illness**

Abstract: The competitive organizational environment is sometimes a fertile field for the development of psychological illnesses linked to occupational stress. The role of the leader in this context builds up an increasing emphasis, once good management by the leader will be able to identify and seek the resolution of problems that may cause the onset of Burnout Syndrome in the employee. This article aims to identify the correlation between the leader role and employee illness regarding Burnout Syndrome. To do so, a literature review was conducted to conceptualize Burnout Syndrome and leadership and to investigate the role of the organizational leader. Concerning the methodological approach, qualitative bibliographic research of descriptive nature was carried out. The article concludes that people submitted to the style of authoritarian and liberal leadership are more likely to develop Burnout Syndrome in the work context. Moreover, the most affected employees usually perform direct functions with the public.

Keywords: Burnout. Leader. Organizational environment.

1 INTRODUÇÃO

Estresse, competição, estafa mental e cobrança por metas e objetivos, são algumas das variáveis que o colaborador precisa lidar diariamente em seu ambiente de trabalho. Um ambiente saudável na empresa ou organização contribui não apenas para a saúde física e mental do trabalhador, como também para o ganho de produtividade da organização, diminuindo os índices de presenteísmo e absenteísmo no trabalho. Neste contexto, o papel da liderança é de vital importância para o bom andamento das atividades das organizações. Saber

¹ Graduada em Psicologia. E-mail: sorayaabdon1985@gmail.com

² Graduado em Engenharia Civil. E-mail: claudineia.fonseca@farol.edu.br

lidar com pessoas, ouvir, entender as particularidades, características e personalidades de cada indivíduo são atributos indispensáveis ao líder eficiente.

Bergamini (2002), afirma que a liderança verdadeiramente eficaz é, no geral, exercida de maneira natural, em circunstâncias nas quais o próprio seguidor autoriza seu líder a exercer influência sobre ele. De maneira mais simples, o seguidor necessita que o líder lhe dê as diretrizes a serem assumidas e aponte a direção a ser seguida. Essa predisposição não tem ligação com qualquer tipo de submissão ao controle do superior sobre o inferior, tornando o vínculo entre eles extremamente confortável e, portanto, produtivo.

Em contrapartida, Oliveira (2015) cita que muitos gestores exercem uma liderança negativa, não possuindo atributos necessários para exercer uma liderança saudável e positiva. Sendo hostil, intimidador, com suas palavras ríspidas, seus gritos e expressões corporais, assume o papel de dono da verdade e não admite em hipótese alguma a possibilidade de cometer erros, o feedback, quando ocorre é para criticar e não para desenvolver. Quando um membro da equipe comete uma falha em suas atividades, o líder na postura negativa, contribui de forma irônica e muitas vezes, expondo o fato e o colaborador, aos demais, no intuito de humilhar a pessoa e de desqualificar a competência de quem cometeu um erro. Assim, favorece um clima de disputa e comparações entre os membros de sua equipe. Estes, geralmente apresentam uma ansiedade acentuada, sendo os afastamentos por licença médica constantes e a rotatividade torna-se significativa.

Assim, o presente artigo se propôs a correlacionar o papel do líder organizacional e o desencadeamento da Síndrome de Burnout, causada pelo esgotamento no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada será uma pesquisa bibliográfica qualitativa de cunho descritivo, buscando explorar ao máximo os artigos mais atuais, publicados sobre o tema em estudo.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceito e tipos de liderança

O sucesso de uma empresa ou corporação está diretamente ligado à harmonia no ambiente de trabalho. Em um meio tão competitivo e dinâmico, é de vital importância o papel exercido pela liderança extraindo o melhor de cada indivíduo sobre sua responsabilidade, sabendo lidar com suas emoções, personalidades distintas, conseguindo o engajamento e

adesão de cada colaborador, no sentido de empreender os esforços necessários para alcançar os objetivos estabelecidos.

Medeiros e Cabral (2014), afirmam que a liderança é um dos assuntos mais estudados na área dos recursos humanos com a intenção de se compreender e conhecer seus meandros e nuances e qual a sua função no âmbito da tomada de decisão bem como a influência exercida no desempenho da gestão do material humano nas corporações, tendo em vista que a explicação do termo é cercada por vários tabus e paradoxos, somando em seu entorno diversos pontos de vistas que tentam colocar a liderança dentro da corporação na forma de um objeto, transformando-a em algo que pode ser aprendido e estendido para outras esferas existentes.

O estudo da liderança remonta aos tempos de Platão, em que se havia a preocupação em transferir o conhecimento às lideranças políticas da época. Nos dias atuais o tema é alvo de repetidos estudos e pesquisas no mundo acadêmico. Levando-se em consideração os mais diversos tipos de empresas, organizações e corporações existentes e ainda o grau de complexidade e particularidades das equipes a ser liderada, a pesquisa sobre o tema se torna cada vez mais atual, sendo necessário o conhecimento e entendimento sobre os diversos estilos de liderança, para que se possa escolher o mais indicado para cada empresa, situação ou equipe (PEDRUZZI JUNIOR et al., 2014).

Segundo Bergamini (1994), a definição do termo liderança varia de acordo com a visão de cada pessoa. No entanto, duas características aparecem na maioria dos conceitos atuais. A primeira converge no sentido de que a liderança esteja associada a um evento que envolva duas ou mais pessoas, no qual o líder emprega sua influência aos outros indivíduos do grupo de maneira proposital.

Nesta perspectiva Rodrigues (2009), firma uma ideia mais abrangente para o termo no meio corporativo, conceituando liderança como o ato de transformar o comportamento das pessoas, fazendo com que consigam atingir resultados satisfatórios de acordo com os seus anseios e das organizações em que trabalham. Sendo representada pela capacidade de motivar, o desejo de integrar pessoas em grupos, a capacidade para gerir diferentes situações, exercendo uma função vital nas relações humanas e no desempenho e empenho de cada indivíduo.

Robbins (2009), define comando como a capacidade de influenciar um grupo a atingir seus objetivos, podendo ser gerada pela liderança formal, proveniente de um alto cargo ocupado na empresa ou pela autoridade não determinada. Sendo atribuído ao poder de

convencer outros que não fazem parte da estrutura formal da organização, tendo uma importância igual ou maior que a influência formal. Neste contexto, a liderança pode surgir de forma natural dentro de um grupo ou por indicação formal, sendo um bom líder, aquele que tem capacidade para desafiar o sistema, criando uma perspectiva de futuro e que consigam inspirar os colaboradores na busca de realizar estas visões.

O segredo para o êxito da relação entre o líder e o colaborador está diretamente ligado ao estabelecimento de uma relação de confiança entre ambos, baseado na integridade que se refere à honestidade e confiabilidade, na competência que engloba as habilidades e os conhecimentos técnicos e interpessoais do indivíduo, na consistência que está relacionada à segurança, previsibilidade e capacidade de juízo que uma pessoa confirma nas situações, na lealdade que é a disposição de preservar e salvar outra pessoa e no desimpedimento, que é a última extensão da convicção (ROBBINS, 2009).

Para Carneiro (2016), a liderança está inserida no universo das organizações sendo uma variável que se faz presente nas pesquisas de clima e ambiência das organizações. Os níveis de contentamento com a liderança têm de ser medidos, analisado e, em casos de resultados negativos, é necessário à adoção de medidas para solucionar o problema. A visão do funcionário em relação à liderança está ligada ao estilo de liderança que é exercido pelo líder podendo ser o estilo autoritário, democrático ou liberal.

Merighi *et al.*, (2013), conceituaram os estilos de liderança em liderança autocrática e liderança democrática. A primeira é aquela em que o líder centraliza todas as ações, determinando o rumo a ser seguido, sem qualquer participação da equipe no processo de decisão. É ele quem diz o que deve ser feito e como deve ser feito, agindo de modo imprevisível para a equipe; ordena qual o trabalho que cada um deve realizar; é arbitrário e dirige elogios e críticas de forma individual e não em grupo. A liderança democrática é aquela em que as diretrizes são debatidas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder; o próprio grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo, solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário, que sugere duas ou mais alternativas para o grupo escolher.

Segundo os autores supracitados, os objetivos são vistos por um prisma diferenciado, graças às discussões em torno do tema em questão. O próprio grupo é quem realiza a distribuição das metas a serem cumpridas, sendo que cada indivíduo tem autonomia para escolher com quem quer trabalhar. Neste formato de liderança o líder se apresenta como um membro mais da equipe, sem privilégios, evitando centralizar as atividades e tomadas de

decisão, sendo direto no trato com a equipe e tendo como principal embasamento para tomada de decisão, a realidade dos fatos. Na liderança liberal existe uma completa ausência do líder no processo decisório, exercendo um papel coadjuvante de suporte quando requerido pela equipe ou pelo indivíduo. O grupo ou indivíduo tem completa autonomia na tomada de decisão em todos os níveis do trabalho.

2.1 Papel do líder em uma organização

Nos dias atuais, a função de líder nas organizações e empresas vai muito além da distribuição de tarefas e cobrança por resultados. Um líder eficiente precisa estar sempre aberto ao diálogo, sendo sua principal habilidade saber lidar com pessoas. É necessário, estar aberto à inserção de novas ferramentas tecnológicas no trabalho, conhecer o ambiente em que a organização está inserida e conseguir criar um ambiente de trabalho harmonioso, conhecendo e explorando as características de seus colaboradores, fazendo com que estes consigam desenvolver ao máximo o seu potencial, em prol dos objetivos da empresa.

A eficiência de uma liderança está ligada a fatores como a situação, o grupo, os seguidores e o líder. Com isso, líderes e seguidores necessitam um dos outros para atingir as metas estabelecidas. A grande dificuldade da liderança está em conseguir empregar o processo adequado de forma funcional na equipe. O líder eficiente, consegue entender a potencialidade e limitações de seu liderado e aplica um estilo de acordo com o seu nível de maturidade. Nesse sentido, espera-se que o líder consiga planejar o futuro, utilizando uma visão estratégica e adotando o melhor caminho a ser seguido. Para tanto, o mesmo pode usar sua própria intuição ou através de um processo de análise de dados no qual ele vê com clareza o que os outros não conseguem observar. Ele é o formador de equipes, o mentor e o motivador, ele dá sentido à concretização de sua visão por ter uma maneira diferente de mostrar suas ideias e compartilhar valores e significados (CARLOS; BAZON; OLIVEIRA, 2011).

Cândido (2014), afirma que o líder é aquele que tem um propósito e uma meta, cativa a sua equipe para empreender uma nova jornada, ele alimenta o espírito de vitória da equipe utilizando a pedagogia dos exemplos e aplicações nos pontos fortes dela. O líder delibera uma causa comum, um encantamento coletivo, na presença de um grande líder, todos, até mesmo os mais geniais, não venceriam sozinhos. A atribuição do líder nas dificuldades é dirigir seus

colaboradores a utilizarem todas as suas forças, todo seu entusiasmo, garra e determinação para obter o resultado máximo de cada um.

Pontes (2008), parte do princípio da singularidade das características inerentes ao ser humano, tornando necessário por parte do líder, o conhecimento das ferramentas de gestão de pessoas que poderão ajudar na tomada de decisão com relação ao aproveitamento e valorização dos membros de sua equipe. O aprendizado contínuo é a principal estratégia para uma gestão de pessoas eficiente, pois direciona o líder para o conhecimento organizacional, sendo necessário que ele desenvolva a capacidade de oportunizar educação/desenvolvimento com serviço de alta qualidade, dando vazão para passagem de informações, tanto no meio interno, quanto no meio externo, fomentando a participação dos colaboradores em todos os processos da organização.

2.2 Síndrome de Burnout

O ambiente organizacional e empresarial geralmente é carregado de cobranças, pressão por resultado e alta competitividade, tornando-se um terreno fértil para o surgimento de doenças de cunho psíquico e emocional, dentre as quais a Síndrome de Burnout tem se tornado cada vez mais recorrente.

Demeneck e Kurowski (2011), citam que os riscos psicossociais no trabalho em geral, em particular a Síndrome de Burnout, representam na atualidade um problema importante para a sociedade. Nos últimos anos houve um acréscimo significativo nas pesquisas e publicações sobre a Síndrome de Burnout. A principal área de ocorrência desta síndrome se dá no ambiente de trabalho, sobretudo em profissionais que atuam diretamente com o público.

O termo Burnout, deriva da língua inglesa sendo traduzido como aquilo que já não funciona mais, devido a total falta de energia, assemelhando-se ao que chegou ao seu limite máximo, comprometendo o seu desempenho mental e físico. Excessivos e prolongados níveis de estresse no ambiente laboral, são indicativos desta síndrome (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

O pesquisador Carlotto (2007), afirma que o Burnout é um fenômeno psicossocial relacionado ao contexto laboral e que acomete trabalhadores que desenvolvem suas atividades de forma direta e emocional com público. A Síndrome de Burnout está fundamentada em três dimensões, sendo elas a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional.

Corroborando com esta afirmação, Silva *et al.*, (2020), enfatizam que a Síndrome de Burnout envolve atitudes e condutas negativas com relação especificadamente ao trabalho (clientes, usuários, colegas, organização/empresa). É uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização, contudo, o quadro tradicional de estresse envolve um esgotamento pessoal, que interfere na vivência do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho.

Segundo o Ministério da Saúde (2019), a Síndrome de Burnout engloba uma série de fatores que vão desde problemas psicológicos como a irritabilidade constante, até problemas físicos como dor de barriga, exaustão e tonturas. Os sintomas iniciais são caracterizados pelo estresse, desânimo e desejo de não sair de casa, sendo que o cansaço físico e mental excessivo, frequente dor de cabeça, redução do apetite, dificuldade para dormir e para se concentrar, sentimento de insegurança, sentimento de incompetência e incapacidade, sentimento de derrota e desesperança, pressão alta, fadiga, dores musculares, problemas gastrointestinais e alteração nos batimentos cardíacos são sintomas inerentes a pessoas que estão desenvolvendo a Síndrome de Burnout.

Em seu estudo sobre a influência da liderança na Síndrome de Burnout, Ribeiro (2019), demonstrou que os tipos de liderança influenciam no desenvolvimento da Síndrome de Burnout por parte do colaborador. Colaboradores submetidos a líderes liberais estão sujeitos a um sentimento de baixa realização profissional e exaltação emocional, fator que aparece também naqueles que estão sujeitados ao estilo de liderança autocrático. Constatou-se também que não são as horas a mais ou os intervalos curtos os causadores de Burnout, antes a ausência da chefia, à distância, a inexistência de relação, que provocarão um estado de esgotamento no trabalho. Ainda, a hierarquia acentuada, a centralização do poder e consequente falta de envolvimento, parecem ser preditores de Burnout.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa bibliográfica qualitativa de cunho descritivo, seguindo os preceitos metodológicos referidos por Gil (2002), iniciado no ano de 2021 e sua conclusão no ano de 2022. Para elaboração deste trabalho, utilizou artigos científicos, publicações em revistas, artigos de Internet, sites públicos e teses acadêmicas.

Para a construção deste artigo se utilizou a metodologia qualitativa de pesquisa. Oliveira (2011), o ambiente natural é a principal fonte de dados e informação e o pesquisador

é o agente principal, tendo como prerrogativa principal o contato direto e prolongado entre o pesquisador e o ambiente em que está inserida a questão avaliada, demandando um intenso e completo trabalho de campo para o levantamento de informação.

A pesquisa qualitativa elucida questões específicas, se preocupando com um nível de realidade que não pode ser mensurado, trabalhando com uma gama de significados, motivos, aspirações, desejos, crenças, valores e atitudes correspondendo a um nicho mais complexo das relações, dos processos e dos fenômenos, que não podem ser relegados a uma simples equação matemática (MINAYO et al., 2002).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O êxito ou fracasso do líder depende de um conjunto de fatores e condições. Um líder eficaz, além do conhecimento técnico inerente a sua função, deve ter noções de ética, senso de justiça, assim evitando que questões pessoais interfiram em suas decisões, estar sempre disposto a ouvir e ter um olhar humanizado para com os seus liderados, buscando conhecer as individualidades de cada membro de sua equipe e criar as condições para que tenham prazer em exercer o seu trabalho. O bom líder deve liderar pelo exemplo, sendo um espelho para o colaborador, uma referência técnica, moral e, sobretudo alguém que tenha a confiança da equipe.

A finalidade deste trabalho foi identificar e expor a correlação entre o papel da liderança e sua influência no adoecimento psíquico do colaborador, em função da Síndrome de Burnout, através de uma revisão de literatura, buscando correlacionar o efeito da liderança no desenvolvimento da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho.

Diante da pesquisa observou-se que o conceito de liderança remete a uma capacidade natural do líder em gerar um sentimento de motivação, convencimento e até uma mudança na mentalidade de um grupo ou mesmo em um indivíduo, fazendo com que haja uma convergência no sentido de se alcançar um objetivo ou uma meta, através de um relacionamento baseado na confiança, ética e moral. Neste sentido, Abelha et al., (2020), afirmam que líderes efetivos devem possuir habilidades para mobilizar e coordenar esforços e promover mudanças, mas também serem moralmente consistentes, isto é, orientar sua conduta por princípios éticos, tanto quanto aos fins que almejam quanto aos meios que adotam para alcançá-los.

Os resultados evidenciam que há três tipos principais de liderança: a autocrática, a democrática e a liberal, tendo cada uma um impacto no meio em que é exercida. Através da pesquisa foram expostas algumas qualidades que o bom líder deve cultivar no ambiente de trabalho, devendo conhecer as características pessoais de cada um de seus liderados e o estágio de maturidade e preparo em que cada um se encontra, motivando e fornecendo as ferramentas necessárias para que seja possível o cumprimento das demandas e sempre zelando pela sanidade do ambiente de trabalho e exercendo uma liderança positiva junto aos seus liderados.

Os estudos apontam também que a Síndrome de Burnout, causada pelo esgotamento físico e mental no ambiente de trabalho, ganha cada vez mais importância no contexto dos transtornos psicossociais, sendo prejudicial para o trabalhador e para a empresa. Reis, Fernandes e Rodrigues (2008), afirmam que a Síndrome de Burnout é tratada por diversos autores como sendo uma das características mais marcantes do desgaste sofrido no ambiente de trabalho, tendo como sintomas principais a autodepreciação, depressão e como parte de um sistema de defesa emocional o indivíduo desenvolve uma espécie de indiferença em relação ao meio em que está inserido. Soma-se a Síndrome de Burnout fatores como a falta de iniciativa no trabalho, problemas de relacionamento com a chefia, colegas e clientes, além do conflito entre o trabalho e a convivência familiar.

Outro fator observado é que o tipo de liderança exercida influencia diretamente no aparecimento da Síndrome de Burnout no trabalho, concordando com Santos (2019) afirma que, nem todos os tipos de liderança promovem a saúde e bem-estar dos trabalhadores, pois existem tipos de liderança que provocam ansiedade, depressão, desmotivação, falta de empenho, *turnover*, ou seja, variáveis que com o tempo levam à insatisfação e exaustão, que são alguns dos componentes do Burnout.

Ainda com relação ao tipo de liderança a pesquisa apontou que a liderança liberal e a liderança autocrática são as principais causadoras da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho concordando com Loureiro *et al.*, (2021), que estudando a influência dos estilos de liderança de Burnout em enfermeiros, identificaram que os indivíduos submetidos ao estilo de liderança liberal ou *laissez faire* apresentaram reduzida satisfação no trabalho e diminuição da produtividade quando aplicado este estilo de liderança. Acrescentam, ainda, reduzido sentimento de dever cumprido e alcance de objetivos pessoais, bem como conflitos, ambiguidade de papéis e relação negativa com a satisfação no trabalho. Por outro lado, com relação ao estilo autocrático não foram obtidos resultados quantificáveis na prevenção de

Burnout, contudo a utilização de uma liderança autocrática faz com que o enfermeiro gestor acabe por desencorajar os enfermeiros, uma vez que pouco ou nada permite a sua participação na tomada de decisão.

Os resultados obtidos através da pesquisa bibliográfica confirmam que o perfil do líder, bem como o estilo de liderança influencia diretamente no ambiente organizacional tendo papel relevante no surgimento de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho e que a Síndrome de Burnout é a principal doença no meio organizacional, causando o afastamento do trabalhador de suas atividades. Com essas informações tornou-se possível atingir os objetivos da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo dos estilos de liderança remonta desde a antiguidade com vários autores buscando conceituar, conhecer as características e fatores que definem um líder. Em um cenário dinâmico, intenso, com máxima exigência em produtividade e alcance de metas, a liderança exerce um papel decisivo no êxito das organizações.

Neste contexto, o conhecimento do tipo de liderança empregada na organização ganha notória importância. Segundo a revisão de literatura para a elaboração deste artigo, pessoas submetidas ao estilo de liderança autoritário e liberal, são mais propensas a desenvolverem a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, apresentando um baixo grau de satisfação com o trabalho.

A partir deste estudo, observa-se que a Síndrome de Burnout afeta os colaboradores de organizações que trabalham diretamente com o público e que seus sintomas se caracterizam pela exaustão, falta de energia, baixo grau de satisfação com o trabalho, aumento no índice de presenteísmo, e absenteísmo, causando prejuízo tanto para o colaborador quanto para a empresa.

Conclui-se também que o tipo de liderança empregada influencia diretamente no desenvolvimento da Síndrome de Bournout por parte do colaborador, sendo recomendado ao líder conhecer de fato o seu colaborador, sua personalidade, a capacidade de compreender e executar as tarefas a ele delegadas, alcançando uma harmonia no relacionamento de ambos.

REFERÊNCIAS

- ABELHA, D. M. et al. O lado sombrio da força: a má liderança e suas consequências para os indivíduos e as organizações. **Revista economia e gestão**. v. 20, n.55, Bahia, 2020. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/20413>. Acesso em: 14 nov.2021.
- BERGAMINI, C. W. Liderança: a administração do sentido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n. 3, p.102-114, 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/V6HxfSxghqbGdKPvVRDqqWC/?format=pdf&g=pt>. Acesso em: 04 out. 2021.
- _____. A importância da credibilidade na liderança eficaz. **Revista de administração de empresas**, v.1, n.2, p. 33-55, 2002. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/25574/a-importancia-da-credibilidade-na-lideranca-eficaz>. Acesso em: 04 out. 2021.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. 2019. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindromedeburnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%>. Acesso em: 30 out. 2021.
- CÂNDIDO, F. M. D. **O novo papel da liderança nas organizações**. Orientador: Prof. Márcia V. S. Carbone. 2014. p. 33. Trabalho de conclusão de curso (Graduação), Área de Concentração: Liderança, Relacionamento Interpessoal, Organizações. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, Assis – São Paulo. 2014. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111391111.pdf>. Acesso em: 09 out. 2021.
- CARLOS, C. M. G.; BAZON, S., OLIVEIRA, W. O líder nas organizações. **Revista científica do centro universitário de Araras “Dr. Edmundo Ulson”**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 2-16, 2011. Disponível em: http://revistaunar.com.br/cientifica/documentos/vol5_n1_2011/1_o_lider_nas_organizacoes.pdf. Acesso em: 02 nov. 2021.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Síndrome de Burnout: uma doença do trabalho na sociedade de bem-estar. **Aletheia**, n.25, p.202-203, 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n25/n25a16.pdf>. Acesso em: 30 out. 2021.
- CARNEIRO, B. O. **A percepção quanto ao estilo de liderança liberal e os reflexos na satisfação no trabalho**. Orientador(a): Marcelo Pineiro. 2016. p. 49 Trabalho de Conclusão de Curso, (Graduação), Curso em Administração. Pontifícia Universidade Católica do - Rio De Janeiro, 2016. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.pucRio.br/30853/30853.PDF>. Acesso em: 09 out. 2021.
- DEMENECK, V. A.; KUROWSKI, C. M. Síndrome de burnout: ameaça da saúde mental do trabalhador. **Programa de apoio a iniciação científica – PAIC**, 2010-2011. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/5083007472669816.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.
- PEDRUZZI JUNIOR, A. et al. **Liderança**: Evolução das suas principais abordagens teóricas. X Congresso nacional de excelência em gestão. 2014. Disponível em:

<https://docplayer.com.br/7842052-Lideranca-evolucao-das-suas-principais-abordagens-teoricas.html>. Acesso em: 09 out. 2021.

LOUREIRO, R. et al. Influência dos estilos de liderança no burnout dos enfermeiros: uma scoping review. **Journal Health NPEPS**. 2021. Disponível em: <https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/10999/1/Influ%C3%Aancia%20dos%20estilos%20de%20lideran%C3%A7a%20no%20burnout%20dos%20enfermeiros.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022.

MEDEIROS, A. S.; CABRAL, P. M. F. Liderança feminina nas organizações: Discurso sobre a trajetória de vida e de carreira de executivas. **Revista de Mestrados Profissionais**, v. 5, n. 1, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/RMP/article/view/231363/25425>. Acesso em: 04 out.2021.

MERIGHI, C. C. et al. Estudos do comportamento da liderança na Cooperativa de Crédito Rural Centro Norte do Mato Grosso do Sul, unidade Chapadão do Sul, como fator de desenvolvimento local. **Interações**. Campo Grande, v. 14, n. 2, p. 165-176, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/Yr9DSmXqnCJDddkBfjkMYVc/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

MINAYO, M. C. S. et al. **Pesquisa social**. Teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

OLIVEIRA, E. G. B. **Ambientes patologizantes**: Seus líderes e efeitos desta liderança sobre sua equipe. XI Congresso nacional de excelência em gestão. 2015. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_016M.pdf. Acesso em: 01 nov. 2021.

OLIVEIRA, M. F. O. **Metodologia científica**: um manual para realização de pesquisas em administração. Trabalho de Conclusão de Curso, (Pós-Graduação), Curso Metodologia de pesquisa científica. Universidade Federal de Goiás – Catalão - GO,2011. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em 03 nov. 2021.

PONTES, C. M. **O novo papel da liderança nas organizações**. Monografia apresentada à Universidade Estadual Vale do Acaraú. Curso de administração judiciária, Fortaleza, p. 60. 2008. Disponível em: <https://tecnoblog.net/366173/como-citar-outra-monografia-nas-normas-abnt/>. Acesso em: 30 out. 2021.

REIS, C. C.; FERNANDES, L. H. O.; RODRIGUES, T. D. **Síndrome de burnout no trabalho**. Monografia apresentada a Universidade Vale do Rio Doce - UNIVALE. Curso de Psicologia. Governador Valadares – Minas Gerais, 2008. Disponível em: <http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Sindromedeburnoutnotrabalho.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.

RIBEIRO, C. M. B. S. **A influência da liderança no burnout**. Dissertação apresentada. Instituto Politécnico de Coimbra. Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, 2019. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31886/1/Carla_Ribeiro.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson prentice hall, 2009. Disponível em: https://admdotunisa.files.wordpress.com/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf. Acesso em: 09 out. 2021.

RODRIGUES, J. D. B. **A prática da liderança**. Orientação da Professora Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel), Curso de Administração. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. São Paulo, 2009. Disponível em: <https://docplayer.com.br/56518849-Fema-fundacao-educacional-do-municipio-de-assis-a-pratica-da-lideranca.html>. Acesso em: 14 nov. 2021.

SANTOS, F.A.V.R. **Liderança engaged e burnout: O papel do mediador das exigências do trabalho**. Instituto universitário de Lisboa. 2019. Disponível em: [https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/19176/1 /master_filipe_raposo_santos.pdf](https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/19176/1/master_filipe_raposo_santos.pdf). Acesso em: 27 ago. 2022.

SILVA, L. N. S. et al. **Guia prático sobre a síndrome de burnout**. Ministério Público do Estado do Piauí. Comitê de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho – SQVT. 2020. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra-CC%81tico-sobre-a-Si-CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso em: 14 nov. 2021.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de psiquiatria clínica**. p. 223-233, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 30 out. 2021.

Recebido para publicação em junho de 2023.
Aprovado para publicação em agosto de 2023.
