



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**ANNY KEZIA FURTADO DE SOUSA**

**“MARIA, MARIA É O SOM, É A COR, É O SUOR”:** sobrecarga feminina e a síndrome de burnout

ANNY KEZIA FURTADO DE SOUSA

**“MARIA, MARIA É O SOM, É A COR, É O SUOR”**: sobrecarga feminina e a síndrome de burnout

Artigo científico submetido à disciplina de TCC II, do Curso de Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado, como requisito para a aprovação e nota na disciplina.

Orientador: Prof. Esp. Maxwell Fontes Teixeira

ANNY KEZIA FURTADO DE SOUSA

**“MARIA, MARIA É O SOM, É A COR, É O SUOR”**: sobrecarga feminina e a síndrome de burnout

Projeto de Pesquisa aprovado em 06 / 12 / 2023, como requisito para a aprovação na disciplina de TCC II, do Curso de Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado.

BANCA EXAMINADORA:



---

**Prof. Esp. Maxwell Fontes Teixeira**  
*Orientador*



---

**Prof. Esp. Najara Oliveira Silva**  
*Avaliador(a)*



---

**Prof. Esp. Sandra Mary Duarte**  
*Avaliador(a)*

## RESUMO

A sobrecarga feminina refere-se à carga excessiva de responsabilidades e demandas que as mulheres enfrentam, tanto profissionalmente quanto em suas vidas pessoais, podendo ocasionar a síndrome de *burnout*. A síndrome de *burnout*, por sua vez, é um estado de exaustão física e mental resultante do estresse crônico relacionado ao trabalho. Ao longo das décadas o trabalho vem passando por diversas transformações, uma delas é a entrada da mulher no mercado de trabalho, uma conquista que trouxe muitos benefícios, mas em contrapartida, as mulheres permaneceram com as suas funções tradicionais, como mães, esposas e “donas de casa”, portanto, na maioria das vezes precisam ter jornada de trabalho dupla, sentindo-se então, sobrecarregadas. Este artigo científico investiga a relação entre a sobrecarga feminina e a síndrome de *burnout*. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica a partir de artigos recuperados nas plataformas SciELO, Pepsic e BVS, produzidos entre os anos 2017 e 2022. Os resultados dessa análise mostram que existe uma prevalência evidente da síndrome de *burnout* em mulheres e isso se deve a sobrecarga e exigências culturais e sociais impostas a elas. Nesse contexto destaca-se o papel crucial dos estudos relacionados a Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como a atuação do psicólogo organizacional na prevenção e enfrentamento da síndrome, além disso, nota-se uma necessidade de análise interdisciplinar considerando saúde mental, dinâmicas organizacionais e contextos socioculturais e exploração de influências da tecnologia, mudanças econômicas e expectativas sociais nas taxas do *burnout*.

**Palavras-chave:** *burnout*, mulheres, trabalho.

## ABSTRACT

Female overload refers to the excessive load of responsibilities and demands that women face, both professionally and in their personal lives, which can lead to burnout syndrome. Burnout syndrome, in turn, is a state of physical and mental exhaustion resulting from chronic work-related stress. Over the decades, work has undergone several transformations, one of which is the entry of women into the job market, an achievement that brought many benefits, but on the other hand, women remained with their traditional roles, as mothers, wives and “housewives”, therefore, most of the time they have to work double shifts, thus feeling overworked. This scientific article investigates the relationship between female overload and burnout syndrome. To this end, a bibliographical research was carried out using articles retrieved from the SciELO, Pepsic and BVS platforms, produced between the years 2017 and 2022. The results of this analysis show that there is an evident prevalence of burnout syndrome in women and this is due the cultural and social overload and demands imposed on them. In this context, the crucial role of studies related to Organizational and Work Psychology stands out, as well as the role of the organizational psychologist in preventing and coping with the syndrome. Furthermore, there is a need for interdisciplinary analysis considering mental health, organizational dynamics and sociocultural contexts and exploration of the influences of technology, economic changes and social expectations on burnout rates.

**Keywords:** burnout, women, work

## 1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é uma condição causada pelo excesso de trabalho, resultando em tensão, exaustão emocional, estresse, esgotamento físico, dentre outros sintomas. De acordo com Varella (2020), o *burnout* se apresenta em forma de esgotamento físico e pode vir a ser confundido com ansiedade ou depressão, pois causa quadros ansiosos e depressivos, mas é possível diferenciar a partir de alguns fatores específicos como: falta de cooperação no ambiente organizacional, problemas de relacionamento com a equipe e baixa proatividade (Silva, 2008).

Além disso, alguns fatores como pouco ou nenhum suporte organizacional e grande responsabilidade sobre a vida de outra pessoa podem criar condições para o surgimento de sintomas (Homem *et al.*, 2017).

A partir do século XX, principalmente durante a 2ª Guerra Mundial, quando as mulheres precisaram se mobilizar para que a produção não parasse e a partir disso passou a ter maior participação no mercado houve uma grande transformação na relação entre mercado de trabalho e família (Diemer; Morais, 2020).

Essas transformações causaram uma mudança considerável nas relações de gênero. A mulher que antes tinha como sua única função cuidar da casa e da família e para trabalhar fora precisava da permissão do marido, no século XX alcançou certa liberdade através de muita luta e manifestações, mas mesmo com essa conquista as suas funções tradicionais continuaram. Portanto, as mulheres acabam tendo uma jornada de trabalho dupla, pois precisam equilibrar o trabalho em casa, normalmente não remunerado, com as responsabilidades profissionais (Televita, 2017).

Segundo uma pesquisa realizada em 2021 pela empresa de consultoria norte-americana *McKinsey*, os indivíduos mais atingidos pela síndrome de *burnout* são do sexo feminino, sendo 42% das mulheres pesquisadas, enquanto os homens são 32%, isso acontece principalmente devido à sobrecarga colocada sobre elas, à desvalorização do seu trabalho causada pelo machismo estrutural e a cobrança exacerbada. As mulheres conquistaram seu espaço no mercado de trabalho, mas em contrapartida manteve-se sobre elas a cobrança de continuar com suas funções como mãe, esposa e dona de casa. Com isso, paira sobre a mulher um paradoxo entre a realização financeira e profissional e a necessidade de construir e administrar uma família e um lar. Ao escolher ambos, ela se vê sobrecarregada, escolhendo um dos dois se ver sendo julgada.

Diante das informações supracitadas evidencia-se a importância de estudar e trazer esse

tema para discussão, assim, o presente artigo trata sobre os impactos causados pela sobrecarga feminina e como a mesma contribui para o desencadeamento da síndrome de *burnout*, bem como buscou compreender melhor a razão pela qual as mulheres são o grupo mais atingido pela síndrome apresentada, e de que forma a psicologia organizacional e do trabalho pode contribuir para a melhoria desse cenário.

Assim, este estudo buscou identificar os impactos da síndrome de *burnout* na vida da mulher, compreendendo os fatores que contribuem para o desencadeamento da síndrome de *burnout* nas mesmas, evidenciando suas principais consequências e discutindo a importância da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento e prevenção da síndrome em pesquisa.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MUNDO DO TRABALHO

O trabalho é uma ação humana que visa transformar objetos e processos com a finalidade de atingir determinado objetivo. Essa ação humana, ao longo da história passou por diversas modificações e evoluções que chegaram ao que se tem hoje como trabalho. No entanto, é importante considerar estas mudanças históricas sempre do ponto de vista do trabalho e os processos a ele associados como dinâmicos e em constante transformação e redefinição (Fontana, 2021).

O trabalho é, em primeiro lugar, um processo entre o homem e a natureza, um processo integrado no qual o ser humano faculta, regula e controla a sua forma material com a natureza através de sua atividade... Ao atuar sobre a natureza externa a si, modificando-a, o ser humano modifica simultaneamente sua própria natureza... (Marx, 1998, p. 118).

De acordo com Lara (2019), o trabalho está frequentemente relacionado à dor, algo cansativo, tal relação tem a ver com a origem do termo trabalho, que é atribuído à palavra em latim *tripalium*, um instrumento utilizado na lavoura e depois o mesmo termo passou a nomear outra ferramenta utilizada para tortura. Assim, o trabalho, da forma como se constituiu, passa a ser visto como algo penoso ou torturante.

Com o advento das civilizações antigas, como as do Egito, Mesopotâmia e Grécia, o trabalho se tornou cada vez mais especializado e já apresentava divisão social. Nesse período surgiram artesãos, produtores de alimentos, escribas e administradores, que desempenhavam funções específicas na sociedade, além de se ter o trabalho escravo que teve um papel significativo nesse período. Toda essa divisão de trabalho pode ter contribuído para a percepção que se constitui até os dias atuais sobre determinados tipos de trabalho. Já na Idade Média, com a grande maioria das pessoas vivendo em zonas rurais, o trabalho era predominantemente agrícola, tanto para subsistência e lucro próprio como também para o senhor feudal. Nesse contexto observa-se muitas transformações relacionadas ao trabalho e é nesse período que o trabalho começa a ganhar contornos que se aproximam da contemporaneidade (Veschi, 2019; Fontana, 2021).

De acordo com Fontana (2021), a Revolução Industrial, a partir do século XVIII, marcou uma transformação radical no mundo do trabalho. Com o surgimento das máquinas a vapor e a mecanização dos processos produtivos, a produção em larga escala se tornou possível, isso marcou uma nova era do trabalho humano. Observa-se nesse período que o trabalho, que antes era feito para subsistência e lucro, seja próprio, seja para o senhor feudal, agora assume

contorno social, se tornando parte do fazer humano. Além dessas transformações, esse momento também foi marcado por lutas sociais por melhores condições de trabalho.

Ainda no período da Revolução Industrial, com a utilização de maquinários, muitas mudanças foram possibilitadas também às mulheres, tornando possível a entrada das mesmas no mercado fabril, desempenhando funções de trabalho que antes eram restritas aos homens. Desse modo, mesmo que em condições precárias, as mulheres passaram a ser incluídas no mercado de trabalho, não deixando de exercer as demais funções antes estabelecidas a elas, como donas de casa, esposas e mães (Albornoz, 2004).

Com o avanço da automação, a tecnologia em constante evolução e a globalização, a maneira como os seres humanos se envolvem nos processos de trabalho assume uma nova forma. Antes os trabalhadores desempenhavam tarefas manuais e operacionais, fazendo parte direta do processo produtivo. Com as mudanças atuais, a participação humana tem assumido um novo papel, principalmente nas atividades de planejamento e supervisão. Essas modificações resultaram na diminuição da força de trabalho e aumento do trabalho intelectual (Fontana, 2021; Nardi, 2006).

Juntamente com essas mudanças que ocorreram no mercado de trabalho ao longo das décadas, pode-se observar que o trabalho se tornou mais exigente e competitivo. À medida que isso foi acontecendo houve também um aumento na cobrança por produtividade, o que provoca certo desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal do indivíduo, além de provocar comportamentos negativos como irritabilidade, mudança de humor, má convivência com os colegas de trabalho, pessimismo e baixa autoestima (Reatto *et al.*, 2014).

## 2.2 SÍNDROME DE BURNOUT: DO HISTÓRICO A CONTEMPORANEIDADE

A síndrome de *burnout* tem uma trajetória que abrange desde seu histórico até sua compreensão contemporânea. De acordo com Borges *et al.* (2002) seus estudos surgiram em meio a evolução dos estudos relacionados ao estresse, entre as décadas de 1970 e 1980 a partir do trabalho pioneiro de Herbert Freudenberger e de Christina Maslach.

Freudenberger foi um dos primeiros teóricos a investigar a exaustão emocional, o termo foi introduzido pelo mesmo em 1974 em seu livro "*Burnout: The High Cost of High Achievement*", onde descreveu como um estado de exaustão física e emocional em profissionais da saúde mental resultante do estresse crônico relacionado ao trabalho. Ele observou que o excesso de trabalho e falta de suporte emocional causaram efeitos negativos sobre essas pessoas, levando a esse estado de exaustão (Freudenberger, 1974).

Maslach e Jackson deram contribuições fundamentais para o desenvolvimento dos



estudos sobre o *burnout*. Em 1981 as autoras demarcaram a síndrome de *burnout* a partir de três dimensões: a exaustão mental, pode ser observada a partir do comportamento do colaborador que se encontra sem energia para trabalhar; despersonalização, que é quando o sujeito se isola e tem pensamentos negativos; e a redução da realização pessoal e profissional, que tem como consequência a frustração no ambiente de trabalho. Dessas três dimensões observa-se que as duas últimas dimensões são desencadeadas a partir da exaustão emocional, tornando essa dimensão fundamental para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* (Maslach; Jackson, 1981; Alves *et al.*, 2022).

Castro (2010) afirma que essa descrição do fenômeno de *burnout* tem sido corroborada por pesquisas que evidenciam a conexão entre as três dimensões fundamentais da síndrome e sua relação com os fatores de estresse no ambiente de trabalho. Lee e Ashfort (1996) realizaram um estudo relevante, a meta-analítica, que examina a ligação entre as três dimensões do *burnout* e sua relação com a pressão intensa do trabalho e a escassez de recursos, concluindo, a partir dos estudos, que a exaustão emocional frequentemente está correlacionada com uma carga de trabalho elevada.

Na contemporaneidade a síndrome de *burnout* tem se tornado um fenômeno frequente. As demandas do mundo moderno provocaram mudanças significativas no mundo do trabalho, como o avanço da tecnologia, mais competitividade, a cobrança de que o indivíduo produza mais e com mais velocidade, tudo isso exige novas qualificações e habilidades dos trabalhadores, resultando no surgimento de novas doenças decorrentes dessas mudanças, bem como gerando desgaste físico e mental (PÊGO; PÊGO, 2016).

No dia 1º de janeiro de 2022 a síndrome de *burnout* foi incluída no Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS), sendo, portanto, considerada uma doença ocupacional. A OMS define como doenças ocupacionais os problemas de saúde que os trabalhadores enfrentam como resultado da exposição a fatores de risco relacionados às suas atividades laborais, esses fatores de risco podem afetar tanto a saúde física quanto mental dos trabalhadores.

De forma geral, os trabalhadores enfrentam consequências como exaustão física e mental, perda de motivação no trabalho e o surgimento de sintomas crônicos de ansiedade e depressão. Esses sintomas podem levar à incapacidade temporária ou permanente do trabalhador em desempenhar suas atividades profissionais, dependendo da gravidade de seu quadro clínico. Por isso a importância da síndrome de *burnout* ter sido incluída entre as doenças ocupacionais, com isso, o trabalhador diagnosticado passará a ter direito a 15 dias de afastamento remunerado, além disso poderá receber o auxílio doença pago pelo INSS,

garantindo a estabilidade provisória (Fasanella, 2022; Nader, 2022).

Segundo Fasanella (2022), a síndrome é mais prevalente entre profissionais de áreas com alto nível de estresse, como professores, médicos, policiais e aqueles que enfrentam jornada dupla. Os sintomas podem representar alertas para que o indivíduo perceba que seu estilo de vida profissional precisa ser revisto, podendo causar grandes prejuízos psíquicos. Alguns dos sintomas mais comuns são exaustão, dores de cabeça frequentes, sensação de cansaço mesmo após ter descansado, rendimento profissional ruim, frustração, entre outros. Como já citado anteriormente, a síndrome de burnout pode ser intensificada pelas condições de trabalho contemporâneas, caracterizadas por uma crescente pressão por resultados.

### 2.3 A PLURALIDADE DOS PAPÉIS DA MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

Desde a Revolução Industrial, com o aumento da demanda por mão de obra, abriu-se espaço para que as mulheres entrassem no mercado de trabalho, um grande avanço para a época. Com a inserção no mercado de trabalho, as mulheres passaram a desempenhar múltiplos papéis, pois permaneceram sobre elas a função de administrar o lar. Assim, a pluralidade dos papéis desempenhados pelas mulheres no mercado de trabalho, seja no âmbito profissional, seja no doméstico, é uma realidade que traz consigo desafios significativos (Florence, 2023).

A Revolução Industrial trouxe consigo mais espaço para as mulheres e com elas, suas lutas por direitos, desde então elas vêm conquistando cada vez mais espaço para adentrarem no mercado de trabalho, e isso tem influenciado suas prioridades. Anteriormente, seus interesses estavam restritos à formação de uma família e ao papel de mães, porém, nos dias atuais, buscar sucesso profissional e obter autonomia financeira também fazem parte de seus objetivos. No entanto, mesmo com essas conquistas, as mulheres continuam enfrentando desafios, como a jornada de trabalho dupla ou tripla (Lima, 2022).

De acordo com Zart (2019), a participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho não significa que elas estejam isentas das responsabilidades diante das atividades domésticas. Pelo contrário, essa inserção profissional trouxe à tona uma nova forma de desigualdade, manifestando-se tanto no âmbito privado, quanto no doméstico. Existe uma expectativa social ainda de que as mulheres desempenhem múltiplos papéis, conciliando o trabalho remunerado com as tarefas de cuidado da casa e da família.

Segundo Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), estudos recentes sobre o trabalho doméstico revelam que, mesmo com o avanço da participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda são responsáveis pela maioria das tarefas domésticas. A expectativa de que as mulheres assumam a responsabilidade pelo trabalho não remunerado e pelas atividades

afetivas perpetua as desigualdades de tratamento entre os gêneros. Essa situação reflete a persistência de normas de gênero arraigadas, que dificultam a conquista da igualdade e a distribuição equitativa das responsabilidades domésticas.

De acordo com o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2ª edição”, publicado em 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020 a diferença entre homens e mulheres em cargos de gerência é de 25,2 pontos percentuais, sendo 62,6% ocupados por homens e 37,4% ocupados por mulheres, evidenciando uma diferença entre os gêneros (IBGE, 2021).

Essa diferença se deve ao fato de que as mulheres, de forma geral, buscam equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, como indica o site intitulado Se Candidate Mulher que realizou uma pesquisa em 2023 onde entrevistou mais de 1100 mulheres. A pesquisa indicou que apenas 10,6% das mulheres entrevistadas estão empregadas e satisfeitas com seu trabalho e quando perguntadas sobre o que elas valorizam em um trabalho 80% responderam que é o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, isso porque ela precisa conseguir “dar conta” de todas as suas funções.

Segundo Zart (2019), a necessidade de conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares impõe uma significativa sobrecarga às mulheres. Essa pressão se estende não apenas às próprias mulheres, mas também afeta a sociedade como um todo, bem como as empresas em que trabalham. As mulheres enfrentam o desafio de equilibrar suas obrigações profissionais com as demandas do cuidado com a família, como a criação dos filhos, as tarefas domésticas e o apoio aos membros mais vulneráveis, como idosos ou pessoas doentes. Essa sobrecarga laboral tem implicações tanto para as mulheres quanto para as organizações. Por um lado, as mulheres podem sofrer consequências físicas e emocionais negativas devido ao estresse e à exaustão resultantes dessa dupla jornada. Além disso, elas podem enfrentar barreiras em seu progresso devido à necessidade de conciliar suas responsabilidades familiares, o que pode resultar em menor avanço profissional e salarial. As empresas também podem ser afetadas, uma vez que a sobrecarga das funcionárias pode resultar em menor produtividade, mais faltas e atrasos e rotatividade de funcionários. Portanto, é essencial que sejam implementadas políticas e práticas que apoiem a conciliação entre trabalho e família, a fim de aliviar a sobrecarga enfrentada pelas mulheres e promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e inclusivo (Zart, 2019; Sorj; Fontes; Machado, 2007).

### 3 METODOLOGIA

Conforme ressaltado por Gil (2007), a revisão bibliográfica é uma prática realizada a partir de materiais previamente publicados, apresentando a vantagem de possibilitar uma abordagem abrangente de diversos fenômenos que poderiam escapar ao escopo da pesquisa direta. Neste contexto, é válido destacar que a revisão bibliográfica não apenas consolida conhecimentos já existentes, mas também fornece uma base robusta para a formulação de hipóteses e análises mais aprofundadas.

No que tange aos aspectos metodológicos do presente estudo, a escolha recaiu sobre uma revisão bibliográfica de caráter exploratório, utilizando uma abordagem qualitativa. O objetivo central dessa abordagem é analisar e compreender de forma mais profunda como a sobrecarga feminina pode influenciar o desencadeamento da síndrome de *burnout*. A metodologia empregada para a aquisição e análise dos dados envolveu a leitura, seleção e elaboração de fichamentos a partir dos documentos, proporcionando uma investigação de natureza exploratória e hipotético-dedutiva.

No processo de coleta de dados, optou-se por utilizar artigos científicos provenientes de fontes renomadas, como SciELO, Pepsic e BVS. Um filtro temporal foi aplicado, restringindo a busca a artigos publicados entre os anos de 2017 e 2022, nos idiomas inglês e português. A escolha dessas plataformas e critérios de seleção visou garantir a relevância e atualidade das informações obtidas. A análise dos dados foi conduzida através da técnica de análise de conteúdo, caracterizada por uma leitura aprofundada que facilita a compreensão, utilização e aplicação do conteúdo em questão.

No processo de busca, foram realizadas três incursões utilizando os seguintes descritores: *burnout*, mulheres e trabalho. Foram estabelecidos critérios de inclusão que delimitavam que as obras consideradas pertencessem ao campo da saúde mental e Psicologia, especialmente à área específica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, abrangendo também as produções relacionadas à evolução do trabalho. Em relação aos critérios de exclusão, a decisão foi remover artigos que não guardassem relação com as áreas de estudo supracitadas.

Dessa forma, ao aplicar os critérios de inclusão, foi possível identificar um conjunto inicial de 55 referências. Após uma avaliação mais detalhada dos títulos e resumos, utilizando os critérios de exclusão, percebeu-se que 45 não estavam diretamente relacionadas aos campos de estudo em questão. Assim, foram selecionadas 10 produções para uma análise mais aprofundada.

Este estudo, portanto, propôs-se a responder às questões previamente delineadas, as

quais nortearam o objetivo geral desta pesquisa. A abordagem da pesquisa bibliográfica proporcionou uma base sólida para a precisa definição das etapas de construção de hipóteses, análises e elaboração do processo. A seleção criteriosa das fontes e a aplicação de uma metodologia rigorosa contribuíram para a confiabilidade e relevância dos resultados obtidos, culminando em uma contribuição significativa para o entendimento do impacto da sobrecarga feminina no contexto da síndrome de *burnout*.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 DO DESGASTE FÍSICO E MENTAL AO DIAGNÓSTICO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

De acordo com o Ministério da Saúde:

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros (Brasil, 2023).

Conforme mencionado anteriormente, o excesso de trabalho desencadeia a síndrome de *burnout*, manifestando-se através de sintomas que afetam tanto o aspecto físico quanto o mental do indivíduo. Estes incluem cansaço excessivo, dores de cabeça frequentes, sentimentos negativos sobre si mesmo e baixa autoestima, entre outros. Segundo Varella (2020), a síndrome se inicia com esgotamento físico, sendo de suma importância diferenciá-la de outros transtornos, como ansiedade e depressão.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica a síndrome de *burnout* como uma doença ocupacional. O entendimento do Ministério da Saúde é claro: a síndrome de *burnout* é um distúrbio emocional desencadeado pelo excesso de trabalho, especialmente quando este é insatisfatório, desgastante, altamente competitivo ou impõe elevados níveis de responsabilidade (OMS, 2022).

Dentro do panorama atual de delimitação da Síndrome de *Burnout*, Gil-Monte (2005) introduz duas perspectivas fundamentais para compreender esse fenômeno: a clínica e a psicossocial. A perspectiva clínica concebe a Síndrome de *Burnout* como um estado alcançado pelo indivíduo como resultado do estresse no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a sobrecarga no trabalho e as demandas constantes desencadeariam sintomas de exaustão extrema e esgotamento físico.

Por outro lado, a abordagem psicossocial define o *Burnout* como um processo que se desenvolve pela interação entre as características do ambiente de trabalho e os traços pessoais do indivíduo. Aqui, a ênfase recai sobre como as condições laborais, como competitividade exacerbada e responsabilidades intensas, interagem com as características inerentes à personalidade e ao cotidiano do profissional, contribuindo para o desenvolvimento da síndrome.

Diante disso, compreende-se a predileção da síndrome pelas mulheres, pois, segundo Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), pesquisas indicam que, apesar de ao longo dos

anos ter havido o aumento da presença feminina no cenário profissional, as mulheres continuam sendo encarregadas da maior parte das atividades domésticas.

O diagnóstico da Síndrome de *Burnout* geralmente envolve a avaliação cuidadosa dos sintomas físicos e mentais apresentados pelo indivíduo. Conforme traz Brasil (2023), especialistas da área da saúde, tais como psicólogos e psiquiatras, são recomendados para diagnosticar a síndrome e fornecer orientações sobre a abordagem terapêutica mais adequada, adaptada a cada situação específica. Além disso, esses profissionais têm a capacidade de examinar e guiar na distinção entre a Síndrome de *Burnout* e outras condições similares, como ansiedade e depressão que podem apresentar sintomas físicos e mentais semelhantes, conforme mencionado por Varella (2020). A observação da evolução dos sintomas, aliada a uma análise minuciosa do ambiente de trabalho e das exigências profissionais, desempenha um papel crucial no estabelecimento de um diagnóstico preciso.

É importante notar que a síndrome se inicia com esgotamento físico, e essa fase inicial é fundamental para um diagnóstico eficaz. Dessa forma, psicólogos e psiquiatras podem colaborar com os indivíduos afetados, oferecendo intervenções precoces e estratégias para lidar com o estresse ocupacional. O Ministério da Saúde reconhece a síndrome como um distúrbio emocional resultante do excesso de trabalho, enfatizando a necessidade de abordar as condições laborais que contribuem para o seu desenvolvimento.

A prevenção da Síndrome de *Burnout* inclui reduzir estresse no trabalho, adotar condutas saudáveis e tratar sinais precoces. Definir pequenos objetivos, participar de atividades de lazer, evitar pessoas negativas, conversar com alguém de confiança, praticar exercícios, evitar substâncias prejudiciais, não se automedicar e garantir 8 horas de sono são medidas cruciais oferecidas pelo Ministério da Saúde, além disso, traz sobre a importância de manter o equilíbrio entre trabalho, lazer, família e atividades físicas para prevenir o *Burnout*.

#### 4.2 TRAZENDO À LUZ OS IMPACTOS SIGNIFICATIVOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NAS MULHERES E NAS ORGANIZAÇÕES

A Síndrome de *Burnout* em mulheres emerge como uma problemática de relevância crescente, demandando análises aprofundadas das suas consequências tanto para as mulheres como para as organizações. Ao examinar dados disponíveis na literatura por meio de uma revisão bibliográfica qualitativa, foi possível traçar um perfil epidemiológico que destaca a carga de trabalho, as expectativas sociais e as desigualdades de gênero como fatores preponderantes na prevalência desta síndrome específica.

Conforme mencionado previamente neste texto, um estudo conduzido pela McKinsey

em 2021 revelou que a síndrome de *burnout* afeta predominantemente o sexo feminino, a pesquisa relevou que 42% das mulheres pesquisadas apresentam sintomas da síndrome, em comparação aos homens, os quais 32% apresentam sintomas. Portanto, destaca-se a necessidade de integrar a perspectiva de gênero nas pesquisas sobre o *burnout*.

Sabe-se que a síndrome de *burnout* tem três dimensões apresentadas por Maslach e Jackson (1981): a despersonalização, a exaustão emocional e redução da realização pessoal – todas explicadas anteriormente neste texto. Em 2002, Gil-Monte realizou um estudo na Espanha onde se confirma que os homens pontuam mais na dimensão despersonalização, enquanto as mulheres pontuam mais na dimensão exaustão emocional. Diante desses dados nota-se uma relevância em compreender as razões pelas quais existe essa diferença.

Matos e Deusdedit Junior (2008) destacam que a baixa pontuação na dimensão de despersonalização - que se caracteriza pelo afastamento emocional e uma atitude de indiferença em relação às tarefas laborais ou aos utilizadores do serviço -, pode ser atribuída à aceitação social do papel das mulheres no cuidado, fazendo com que elas continuem se envolvendo em atividades que as esgotam emocional e fisicamente. Acredita-se que, devido à socialização, as mulheres possuam habilidades superiores para expressar suas emoções. No entanto, essa capacidade reduz as opções de enfrentamento, tornando as mulheres mais vulneráveis ao agravamento da síndrome.

Além disso, é observado que as mulheres registram pontuações consideravelmente superiores àquelas dos homens quando se trata da dimensão de exaustão emocional. Essa dimensão caracteriza-se por uma exaustão profunda, ausência de energia para encarar as responsabilidades diárias e uma percepção de estar sendo demandado para além dos próprios limites emocionais. Essa sobrecarga vivenciada pelas mulheres pode ser associada a múltiplos fatores, incluindo as expectativas sociais em relação ao papel de cuidadoras que muitas mulheres desempenham, tanto no ambiente doméstico quanto no profissional (Maslach *et al.*, 2001; Matos; Deusdedit Junior, 2008).

Com base na pesquisa bibliográfica realizada, observou-se que a cultura tradicionalmente atribui às mulheres a responsabilidade pelo cuidado da família e pela gestão das tarefas domésticas. Essas expectativas podem criar uma pressão adicional sobre as mulheres, levando a uma exaustão emocional intensificada. A dualidade entre as demandas do trabalho e as responsabilidades familiares muitas vezes resulta em jornadas de trabalho prolongadas e estresse constante. Como resultado, as mulheres podem experimentar uma sensação constante de esgotamento emocional, contribuindo significativamente para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* (Zart, 2019).



Essa exaustão emocional, quando não devidamente gerenciada, pode levar a uma redução na qualidade do trabalho, aumento da probabilidade de erros bem como prejudicar o bem-estar geral da mulher. Além disso, a persistência dessa sobrecarga emocional pode acabar contribuindo para o surgimento de outros transtornos psicológicos além da síndrome de *burnout*, como a ansiedade e a depressão (Brasil, 2023).

As organizações também são afetadas negativamente com a síndrome, pois leva à exaustão física e mental, comprometendo a entrega de tarefas e projetos, prejudicando o desempenho da equipe e a eficácia operacional da empresa. Além disso, pode estar associada a mais faltas e atrasos, contribuindo para um ambiente de trabalho menos estável. A elevação da rotatividade também é um desafio, pois colaboradoras sobrecarregadas e subvalorizadas têm maior probabilidade de buscar oportunidades em outras organizações, implicando custos adicionais e a perda de talentos valiosos (Sobral, 2023).

Diante disso, as pesquisas realizadas indicam que, implementar políticas organizacionais e práticas que favoreçam a conciliação entre trabalho e família é fundamental. Ao promover flexibilidade de horários, licença parental e outras medidas, as empresas não só atendem às necessidades dos colaboradores, mas também fomentam um ambiente equitativo, contribuindo para o bem-estar e igualdade de gênero. Isso não apenas melhora a qualidade de vida dos funcionários, mas fortalece a cultura empresarial, resultando em equipes mais engajadas, produtivas e diversas, avançando em direção a ambientes de trabalho justo e abrangente.

#### 4.3 O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM MULHERES

A situação atual nas organizações está evidenciando uma necessidade que requer dos colaboradores um desempenho excepcionalmente elevado. O corpo humano muitas vezes não consegue acompanhar o ritmo cansativo da produção, resultando em impactos negativos na saúde física e mental. Isso transforma o ambiente organizacional em um espaço indesejável para os trabalhadores, prejudicando a qualidade de vida dos colaboradores, podendo causar desde o estresse organizacional até a síndrome de *burnout* (Silva, 2019).

A presente revisão bibliográfica revelou um cenário preocupante, onde a prevalência da síndrome de *burnout* em mulheres está em ascensão. Diversos estudos já citados anteriormente nesse trabalho indicam que fatores como uma carga de trabalho excessiva, desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, discriminação de gênero contribuem para a criação de um ambiente propício ao desenvolvimento da síndrome. Notavelmente, as mulheres enfrentam desafios

adicionais, decorrentes de expectativas culturais e sociais, intensificando a pressão e aumentando o risco de exaustão profissional.

Em meio a esse contexto desafiador, torna-se essencial contar com profissionais especializados capazes de conduzir a situação de maneira eficaz. O Psicólogo Organizacional, conforme destacado por Karam (2017), possui a habilidade de compreender as complexas inter-relações sistêmicas nas empresas. Ao captar elementos tanto nas estruturas formais quanto nas informais, ele pode intervir estrategicamente, contribuindo para o desenvolvimento e equilíbrio organizacional.

Apesar da ascensão desta área, o papel do psicólogo organizacional muitas vezes é limitado e subestimado nas empresas. Ele é frequentemente associado apenas à avaliação de desempenho e seleção de pessoal, como apontado por Karam (2017). No entanto, há uma gama de áreas e possibilidades de atuação que não são devidamente reconhecidas.

É necessário ampliar a percepção sobre o papel do psicólogo organizacional para que ele possa desempenhar suas funções de maneira mais efetiva no ambiente de trabalho. Lima e Almeida (2022) ressaltam que, muitas vezes, surgem demandas nas quais a intervenção do psicólogo seria benéfica para resolver complexidades no cenário organizacional, mas essa atuação não é solicitada, resultando na manutenção de um ambiente desafiador.

Os psicólogos organizacionais desempenham um papel fundamental na conscientização e prevenção da síndrome de *burnout*, são profissionais especializados em compreender as complexidades da psicologia no ambiente corporativo, dedicam-se a promover a saúde no contexto do trabalho. Suas ações abrangem diversas frentes, atuando como fontes de conhecimento e disseminação de informações sobre o *burnout*. Além disso, eles desempenham um papel crucial ao apresentar às lideranças as melhores estratégias para fomentar a saúde mental no trabalho, visando evitar casos de *burnout*, bem como desempenham o papel de suporte e acolhimento para os colaboradores, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho saudável. Essas múltiplas dimensões de atuação destacam a importância estratégica desses profissionais na promoção do bem-estar no ambiente profissional (SÃO CAMILO, 2021).

De acordo com Karam (2017), suas atividades abrangem o desenvolvimento de competências, identificação de talentos, liderança, elaboração de planos de incentivo, mapeamento do clima organizacional e desenho de carreiras, culminando na avaliação de desempenho. Essas práticas resultam não apenas em benefícios para a empresa, mas também promovem o crescimento e satisfação dos colaboradores.

Moreno *et al.* (2011) propõe três abordagens para enfrentar o estresse ocupacional e a

síndrome de *burnout* no contexto do psicólogo organizacional: estratégias organizacionais, individuais e combinadas. No âmbito das estratégias organizacionais, sugere-se alterações nas atividades, no ambiente de trabalho e no clima organizacional, como ajustes no horário laboral, mudanças na liderança, supervisão de apoio e considerações sobre condições físicas, participação dos colaboradores e oportunidades de carreira. Por outro lado, as estratégias individuais concentram-se na resposta do trabalhador ao ambiente, promovendo a aquisição de habilidades para enfrentar os elementos estressantes e empregando estratégias de "*coping*" - que envolvem um esforço mental e comportamental para controlar, tolerar ou diminuir as pressões tanto internas quanto externas - para gerenciar demandas internas e externas.

Já as estratégias combinadas, segundo Moreno *et al.* (2011), visam compreender a interação recíproca entre trabalhador e organização. Integrando modificações no ambiente de trabalho com estratégias individuais de enfrentamento, busca-se incentivar relações positivas e promover discussões em equipe para reflexão sobre desafios cotidianos. Essa abordagem considera as experiências subjetivas de cada indivíduo, enfatizando a importância de criar um ambiente propício à prevenção do estresse ocupacional e da síndrome de *burnout*.

Diante disso, compreende-se que o papel da Psicologia Organizacional na prevenção e enfrentamento da síndrome de *burnout* em mulheres destaca-se pela compreensão sensível das complexidades de gênero, pela promoção da conscientização e educação sobre saúde mental, e pela implementação de intervenções proativas. Os psicólogos organizacionais desempenham um papel fundamental ao orientar líderes, desenvolver competências e resiliência nas mulheres, analisar e adaptar estruturas organizacionais, e promover estratégias integradas que combinam abordagens organizacionais e individuais. Ao priorizar a criação de ambientes de trabalho saudáveis e equitativos, esses profissionais contribuem para a prevenção do estresse ocupacional e do *burnout*, assegurando o bem-estar e a satisfação das colaboradoras no cenário corporativo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao explorar os resultados e discussões relacionados à síndrome de *burnout*, torna-se evidente que este é um fenômeno complexo com repercussões significativas no bem-estar físico e mental dos profissionais, especialmente nas mulheres. A síndrome, originada do desgaste físico e mental excessivo no ambiente de trabalho, destaca a necessidade de compreender suas múltiplas dimensões, tanto clínicas quanto psicossociais.

A diferenciação entre as perspectivas clínica e psicossocial oferece uma compreensão mais holística da síndrome, considerando não apenas o ambiente laboral, mas também os traços individuais que interagem nesse processo. A predominância da síndrome entre as mulheres, conforme evidenciado pelos estudos, ressalta a importância de considerar as expectativas sociais de gênero e a sobrecarga de responsabilidades tanto no trabalho quanto em casa.

O diagnóstico precoce e preciso da síndrome de *burnout* é de suma importância, destacando a necessidade da atuação de profissionais da saúde mental, como psicólogos e psiquiatras. A fase inicial, caracterizada pelo esgotamento físico, oferece uma janela de oportunidade para intervenções eficazes e estratégias de enfrentamento que visam prevenir o agravamento da síndrome.

Os impactos significativos da síndrome de *burnout* nas mulheres não se limitam apenas ao âmbito individual; estendem-se às organizações. O reconhecimento dessa realidade demanda a implementação de políticas organizacionais que promovam a conciliação entre trabalho e família, incentivando um ambiente equitativo e saudável. A sobrecarga emocional das mulheres pode resultar não apenas em prejuízos à qualidade do trabalho, mas também em custos organizacionais, como aumento da rotatividade e queda no desempenho da equipe. A entrada em cena da Psicologia Organizacional como agente fundamental na prevenção e enfrentamento da síndrome de *burnout* destaca a importância de reconhecer e ampliar o papel desses profissionais nas empresas. A abordagem estratégica desses psicólogos, que envolve tanto estratégias organizacionais quanto individuais, é crucial para criar ambientes de trabalho saudáveis, equitativos e propícios à prevenção do estresse ocupacional.

A síndrome de *burnout* não é apenas um problema de saúde individual, mas uma questão que permeia os ambientes de trabalho, especialmente para as mulheres. A conscientização, a prevenção e o enfrentamento eficaz demandam uma abordagem integrada que envolva profissionais de saúde mental e a atuação estratégica da Psicologia Organizacional. Ao promover ambientes de trabalho equitativos e saudáveis, as organizações não apenas protegem o bem-estar de seus colaboradores, mas também fortalecem seu desempenho e cultura interna.

Além disso, é necessário ampliar as discussões sobre o Burnout, promovendo uma análise interdisciplinar que considere a interseção entre saúde mental, dinâmicas organizacionais e contextos socioculturais. Podendo ser exploradas futuramente influências de tecnologia, mudanças econômicas e expectativas sociais nas taxas de *burnout*, enriquecendo a compreensão do fenômeno. A integração de perspectivas de áreas como sociologia, economia e tecnologia além de contribuir para uma compreensão mais completa da síndrome de *Burnout*, pode informar estratégias também eficazes de prevenção e intervenção em diversos setores da sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004.

ALVES, F. O *et al.* Síndrome de burnout: um estudo em um tribunal de justiça de minas gerais. **Revista Gestão e Organizações**, v. 7, n. 2, p. 33-46, jun. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/6201>. Acesso em: 26 mai. 2023.

BORGES, L. O. *et al.* A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 15, n. 1, p. 189-200, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. 2023. <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20envolve,indicar%20o%20in%C3%ADcio%20da%20doen%C3%A7a>. Acesso em: 07 ago. 2023.

CASTRO, F. G. **Burnout, Projeto de ser e Paradoxo organizacional**. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2010.

DIEMER, C. K.; MORAIS, C. S. Força feminina: o papel das mulheres na segunda guerra mundial e a redefinição da mulher na sociedade. **Salão do Conhecimento**, v. 6, n. 6, 2020.

FASANELLA, N. A. **Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional**. 2022. Disponível em: [https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS)). Acesso em: 17 abr. 2023.

FLORENCE. **Mulher no mercado de trabalho: avanços e desafios**. 2023. Disponível em: <https://www.florence.edu.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 25 mar. 2023.

FONTANA, C. P. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i7.1759. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759> . Acesso em: 03 mai. 2023.

FREUDENBERGER, H. J. **Burnout: The High Cost of High Achievement**. Curitiba:Anchor Press, 1974.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: UFRGS editora, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de Quemarse por el Trabajo: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. Madrid: Ediciones Pirâmide, 2005. Disponível em:

<https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2022/09/O-PAPEL-DO-PSIC%C3%93LOGO-ORGANIZACIONAL-DIANTE-DE-UM-CEN%C3%81RIO-DE-ESTRESSE-OCUPACIONAL-E-A-S%C3%8DNDROME-DE-BURNOUT-p%C3%A1g-991-a-1003.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2023.

HOMEM, C. P. *et al.* Síndrome de burnout: mal do século XXI. *In:* 15º Encontro Científico Cultural Interinstitucional e 1º Encontro Internacional, Toledo, 2017. **Anais do 15º Encontro Científico Cultural Interinstitucional e 1º Encontro Internacional**, Toledo, 2017.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, n. 38, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf) Acesso em: 22 mar. 2023.

KARAM, N. **O papel do psicólogo organizacional e o engajamento no trabalho**. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, p. 39, 2017.

LARA, B. **Trabalho: dor e felicidade**. Universidade de Brasília (UNB), Notícias, 2019. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/3151-trabalho-dor-e-felicidade> Acesso em: 28 mar. 2023.

LEE, R.; ASHFOTH, B. E. A Meta-analytic Examination of the Correlates of the three Dimensions of Job Burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 2, 123-133, 1996.

LIMA, E. **Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios**. 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios> Acesso em: 18 abr. 2023.

LIMA, V. L.; ALMEIDA, S. C. B. O papel do psicólogo organizacional diante de um cenário de estresse ocupacional e a síndrome de Burnout. **Revista Saúde em Foco**, 2022.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Rev. Estud. Fem.**, v. 18, n. 2, 2010.

MARX, K. **O capital**. 35. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annu Rev Psychol**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MASLACH, C. Stress, burnout, and workaholism. *In:* R. KILBURG, P. E. NATHAN & R. W. THORESON (Orgs.). **Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology**. Washington: American Psychological Association, 1994, p. 53-75.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, n. 2, 99-113, 1981.

MATOS, A. A.; DEUSDEDIT JUNIOR, M. A incorporação do gênero no estudo da Síndrome de *Burnout*. **Unimontes científica**, Montes Claros, v.10, n.1/2, 2008

- MCKINSEY. **Mulheres no Trabalho [online]**. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace> Acesso em: 20 mar. 2023.
- MORENO, F. N. *et al.* Estratégias e intervenções no enfrentamento da síndrome de burnout. **Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 140-145, jan/mar, 2011.
- NARDI, H. C. O trabalho na sociedade contemporânea. *In:* NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade**. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2006.
- OMS. Organização Mundial da Saúde. **CID: Burnout é um fenômeno ocupacional**. 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 11 set. 2023.
- OMS. Organização Mundial da Saúde. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID-11**. 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> Acesso em: 05 abr. 2023.
- PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Rev Bras Med Trab.**, v. 14, n. 2, p.171-176, 2016.
- REATTO, D. *et al.* Prevalência da síndrome de Burnout no setor bancário no município de Araçatuba (SP). **Arch Health Invest**, v. 3, n. 2, p. 1-8, 2014.
- SÃO CAMILO. **Síndrome de Burnout**. 2021. Disponível em: <https://www.posead.saocamilo.br/burnout-e-a-importancia-da-psicologia-%20organizacional/noticia/192>. Acesso em: 04 set. 2023.
- SE CANDIDATE MULHER. **Mulheres no Mercado de Trabalho: tendências, desafios e necessidades**. 2023. Disponível em: <https://secandidatemulher.com.br/blog/mulheres-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 28 mar. 2023.
- SILVA, A. T. C.; MENEZES, P. R. Esgotamento profissional e transtornos mentais comuns em agentes comunitários de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v. 42, n. 5, p. 921-929, 2008.
- SILVA, G. N. (Re)Conhecendo o Estresse no Trabalho: uma Visão Crítica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019.
- SOBRAL, P. **Síndrome de burnout: entenda o que é e suas consequências**. Disponível em: <https://beecorp.com.br/sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 09 set. 2023.
- SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. **Cad. Pesqui.**, v. 37, n. 132, 2007.
- TELEVITA. **A dupla jornada de trabalho e o estresse feminino**. 2017. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/dupla-jornada-estresse-feminino/> Acesso em: 17 mar. 2023.
- VARELLA, D. **Burnout como reconhecer os sinais**. Disponível em:



<https://drauziovarella.uol.com.br/videos/animacoes/burnout-como-reconhecer-os-sinais/> Acesso em: 17 mar. 2023.

VESCHI, B. **Etimologia de Trabalho**. Portal Etimologia, 2019. Disponível em: Acesso: 15 jul. 2023. Disponível em: <https://etimologia.com.br/trabalho/> Acesso em: 20 mar. 2023.

ZART, P. E. **A dupla (ou múltipla) jornada de trabalho feminina e o princípio da igualdade: reflexão sobre a submissão da mulher e a divisão desigual do trabalho doméstico**. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, Rio Grande do Sul, 2019.