SciELO Preprints

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

Antecedentes do burnout entre trabalhadores do mercado financeiro brasileiro

Lúcia B. Oliveira, Eduardo Borges Correia da Costa

https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Submetido em: 2026-11-05
Postado em: 2026-11-06 (versão 1)
(AAAA-MM-DD)

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

ANTECEDENTES DO *BURNOUT* ENTRE TRABALHADORES DO MERCADO FINANCEIRO BRASILEIRO

ANTECEDENTS OF BURNOUT AMONG WORKERS IN THE BRAZILIAN FINANCIAL SECTOR

Lúcia B. Oliveira[1]
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7792-5552
lucia.oliveira@fgv.br

Eduardo Borges Correia da Costa[1]
ORCID: https://orcid.org/0009-0005-1615-069X
rjoeduco@hotmail.com

[1]Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

RESUMO

Objetivo: Analisar antecedentes do *burnout* em profissionais que atuam no mercado financeiro brasileiro. Foram considerados como possíveis antecedentes a pressão por resultados, as mudanças organizacionais e a supervisão abusiva, entendidas como demandas do trabalho. **Marco teórico**: O estudo fundamenta-se na teoria das demandas e recursos do trabalho (*job-demands resources* ou JD-R), segundo a qual demandas elevadas e persistentes no trabalho desencadeiam um processo de desgaste que pode resultar no *burnout*. **Método**: Foi conduzida uma pesquisa quantitativa e transversal com 313 profissionais de instituições financeiras públicas e privadas de diferentes regiões do Brasil. As hipóteses foram testadas por meio de modelagem de equações estruturais, com apoio do software SmartPLS. **Resultados**: Os achados apontam que a pressão por resultados e a supervisão abusiva exercem influência positiva e significativa sobre as duas dimensões do *burnout* – exaustão e desligamento do trabalho. Observou-se ainda que a relação entre supervisão abusiva e *burnout* é parcialmente mediada pela pressão por resultados, evidenciando que líderes abusivos contribuem para o *burnout* tanto de forma direta quanto por meio da intensificação das demandas por desempenho. As mudanças organizacionais não apresentaram efeito positivo significativo sobre as dimensões do *burnout*. **Conclusões**:

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

O estudo contribui para a literatura ao aplicar a teoria JD-R no contexto do mercado financeiro brasileiro e ao avançar na compreensão do lado negativo da liderança. Do ponto de vista prático, os achados ressaltam a importância de se repensar práticas de liderança e de gestão orientadas excessivamente a resultados como estratégia para prevenção do *burnout* no setor financeiro.

Palavras-chave: *burnout*; teoria JD-R; supervisão abusiva; pressão por resultados; mercado financeiro.

ABSTRACT

Objective: To analyze antecedents of burnout among professionals working in the Brazilian financial sector. The study examines performance pressure, organizational changes, and abusive supervision as potential antecedents, understood as job demands. **Theoretical framework**: The study is grounded in the job demands–resources (JD-R) theory, according to which high and persistent job demands trigger a process of strain that may lead to burnout. **Method**: A quantitative, cross-sectional survey was conducted with 313 professionals from public and private financial institutions across different regions of Brazil. The hypotheses were tested using structural equation modeling with the support of SmartPLS software. **Results**: The findings show that performance pressure and abusive supervision exert a positive and significant influence on both dimensions of burnout – exhaustion and disengagement from work. In addition, the relationship between abusive supervision and burnout is partially mediated by performance pressure, indicating that abusive leaders contribute to burnout both directly and by intensifying performance demands. Organizational changes did not show a significant positive effect on burnout dimensions. **Conclusions**: The study contributes to the literature by applying JD-R theory to the Brazilian financial sector and by advancing the understanding of the dark side of leadership. From a practical perspective, the findings highlight the need to reconsider leadership practices and management approaches excessively oriented toward results as a strategy for preventing burnout in the banking sector.

Keywords: burnout; JD-R theory; abusive supervision; performance pressure; financial sector.

1. INTRODUÇÃO

Os desafios competitivos enfrentados pelas organizações têm intensificado as pressões sobre sua força de trabalho. No contexto das instituições financeiras, essa realidade se manifesta de forma particularmente intensa: trabalhadores são submetidos a um ritmo de atividades acelerado e à constante pressão por resultados (Giorgi et al., 2017; Lee & Kim, 2023;

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Sanches, 2016). O modelo de gestão que tende a predominar neste setor envolve a imposição de objetivos de desempenho ambiciosos, o monitoramento contínuo e a cultura de comparação sistemática, contribuindo para o aumento dos índices de adoecimento físico e mental de seus profissionais (Ferraz & Maxta, 2022; Marques & Giongo, 2016; Sanches, 2016).

Esses fenômenos podem ser compreendidos à luz da teoria das demandas e recursos do trabalho (*job demands–resources* ou JD-R), que propõe a distinção entre demandas e recursos do trabalho. As demandas do trabalho referem-se a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que exigem esforço contínuo e podem desencadear um processo de desgaste, podendo resultar em *burnout* (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Demerouti & Bakker, 2025). Já os recursos correspondem a aspectos que atenuam o impacto das demandas e contribuem para o engajamento e o bem-estar no trabalho (Bakker et al., 2014; Demerouti & Bakker, 2025). Em contextos caracterizados por altas demandas e recursos insuficientes, o risco de *burnout* tende a se intensificar. No presente estudo, adota-se esse referencial a partir de um recorte analítico centrado no processo de desgaste, como foco no papel de demandas do trabalho como antecedentes do *burnout* no setor financeiro brasileiro.

A síndrome de *burnout* é um distúrbio de cunho psicológico atrelado ao trabalho que envolve o esgotamento físico e mental (Bakker et al., 2014; Benevides-Pereira, 2014). O *burnout* é atualmente reconhecido como uma doença ocupacional em diversos países, inclusive o Brasil (Freitas & Silva, 2019). No setor financeiro nacional, é um problema evidenciado em diferentes estudos (Coelho, Souza, Cerqueira, Esteves, & Barros, 2018; Dias & Angélico, 2018; Sindicato dos Bancários, 2024).

À luz da teoria JD-R, diferentes características do trabalho no setor financeiro podem ser compreendidas como demandas associadas ao *burnout*. A pressão por resultados, expressa na imposição de metas agressivas e frequentemente percebidas como inatingíveis, constitui uma importante demanda (Lee & Kim, 2023; Marques & Giongo, 2016; Portz & Amazarray, 2019; Sanches, 2016). De forma complementar, as mudanças organizacionais também são frequentes neste setor e tendem a intensificar a insegurança e a instabilidade no trabalho, configurando-se como demandas organizacionais relevantes (Barbarini, 2001; Giorgi et al., 2017; Swanson & Power, 2001). Adicionalmente, a supervisão abusiva, caracterizada por comportamentos hostis, autoritários e desrespeitosos por parte de superiores, pode ser compreendida tanto como uma demanda do trabalho quanto como um fator que deteriora recursos essenciais do trabalho, como o apoio da liderança, intensificando os efeitos negativos de outras demandas organizacionais (Mackey, Frieder, Brees, & Martinko, 2017; Tepper, 2000). Em conjunto, essas três demandas

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

permitem captar dimensões complementares do contexto de trabalho no setor financeiro: uma demanda ligada à gestão do desempenho, uma de caráter organizacional-estrutural e uma de natureza social-relacional associada à liderança.

Embora a literatura sobre *burnout* seja ampla e a teoria JD-R tenha sido extensamente utilizada para examinar o processo de desgaste no trabalho, ainda permanecem lacunas relevantes. Em particular, são mais escassos os estudos que analisam, de forma articulada, diferentes demandas do trabalho no contexto do setor financeiro brasileiro. Além disso, a supervisão abusiva vem sendo amplamente discutida na literatura de liderança, mas sua incorporação como demanda do trabalho no âmbito da JD-R ainda é pouco explorada. Também permanece limitada a compreensão dos mecanismos pelos quais práticas abusivas de liderança se traduzem em *burnout*.

Frente a esta realidade, o presente estudo teve como objetivo analisar antecedentes do *burnout* em profissionais do mercado financeiro brasileiro. Foram considerados como possíveis antecedentes a pressão por resultados, as mudanças organizacionais e a supervisão abusiva, examinando-se também o papel mediador da pressão por resultados na relação entre supervisão abusiva e *burnout*. Participaram da pesquisa, de natureza quantitativa e transversal, 313 profissionais que atuam nesse setor em diferentes regiões do Brasil.

A relevância do estudo reside na análise articulada de diferentes demandas do trabalho associadas ao *burnout* no setor financeiro brasileiro, à luz da teoria JD-R. Ao examinar simultaneamente os efeitos da pressão por resultados, das mudanças organizacionais e da supervisão abusiva sobre o *burnout*, a pesquisa contribui para a literatura sobre práticas gerenciais e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. A principal contribuição teórica do estudo, contudo, consiste em explorar a supervisão abusiva como uma demanda de natureza social-relacional e em analisar o papel da pressão por resultados na relação entre supervisão abusiva e *burnout*, fortalecendo o diálogo entre a teoria JD-R e a literatura sobre o lado negativo da liderança.

A relevância do estudo é reforçada pela importância econômica e social do setor financeiro, dada sua centralidade na intermediação de recursos, na oferta de crédito e no financiamento de atividades produtivas, elementos essenciais para o funcionamento e a dinamização da atividade econômica (Banco Central do Brasil, 2025; Levine, 1997). Por fim, destaca-se que o *burnout é* um problema cada vez mais comum entre trabalhadores em todo o mundo, com consequências negativas que extrapolam o nível individual e afetam também as organizações e a sociedade de forma mais ampla (Demerouti & Bakker, 2025; Moss, 2021; Pfeffer, 2018). Nesse sentido, este estudo busca contribuir para o debate sobre o impacto das

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

lideranças e de práticas organizacionais excessivamente orientadas a resultados sobre a saúde mental no trabalho, bem como oferecer subsídios para o desenvolvimento de políticas e práticas de intervenção voltadas à mitigação desse problema.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Síndrome de *burnout* e a teoria das demandas e recursos do trabalho

O conceito de *burnout* emergiu na literatura científica na década de 1970, a partir de trabalhos pioneiros desenvolvidos de forma relativamente independente por Herbert Freudenberger e por Christina Maslach e seus colaboradores, em diferentes contextos de pesquisa nos Estados Unidos (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009; Schuster & Dias, 2018). Desde então, o *burnout* consolidou-se como um construto central nos estudos sobre estresse ocupacional e saúde mental no trabalho.

De forma geral, o *burnout* é compreendido como uma resposta ao estresse crônico relacionado ao trabalho, decorrente da exposição prolongada a estressores emocionais, cognitivos e interpessoais. Essa concepção enfatiza o caráter processual do *burnout*, associado ao desgaste progressivo dos recursos físicos e psicológicos do trabalhador (Bakker et al., 2014; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Pfeffer (2018) aponta que o *burnout* tem se tornado cada vez mais presente em diferentes setores e países, associando-o a fatores como longas jornadas, baixo nível de autonomia, pressão por desempenho e insegurança no trabalho. No contexto do mercado financeiro, o autor relembra o caso de Moritz Erhardt, jovem funcionário de um banco de investimentos em Londres que faleceu após jornadas excessivas, ilustrando de forma extrema os efeitos deletérios de ambientes organizacionais caracterizados por demandas intensas e recursos insuficientes.

Nesse campo, a teoria JD-R consolidou-se como um dos principais referenciais explicativos do *burnout*. De acordo com a teoria, as características do trabalho podem ser classificadas como demandas ou recursos. As demandas do trabalho correspondem a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que exigem esforço contínuo e estão associados a custos físicos e psicológicos, enquanto os recursos do trabalho dizem respeito a aspectos que auxiliam os trabalhadores a lidar com essas demandas, promovem o alcance de objetivos e protegem a saúde e o bem-estar. Ainda segundo a JD-R, o *burnout* emerge quando demandas elevadas persistem em contextos em que os recursos disponíveis são insuficientes (Bakker et al., 2014; Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Embora a teoria contemple simultaneamente demandas e recursos do trabalho, o presente estudo adota um recorte analítico centrado no processo de desgaste, focalizando o papel das demandas do

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

trabalho como antecedentes do *burnout*.

A escolha da JD-R permite analisar, sob uma mesma lógica explicativa, demandas de diferentes naturezas: a pressão por resultados, ligada à gestão do desempenho; as mudanças organizacionais, de caráter organizacional-estrutural; e a supervisão abusiva, de natureza social-relacional. O referencial orienta a compreensão de como essas características do trabalho podem se associar à exaustão e ao desligamento, em razão dos esforços que exigem e dos custos físicos e psicológicos que podem acarretar. Assim, sua adoção fundamenta as relações propostas entre as demandas investigadas e o *burnout*, sem pretender testar integralmente a teoria.

As consequências do *burnout* são amplas, afetando tanto o bem-estar individual quanto a dinâmica das organizações. A síndrome pode deteriorar relações interpessoais, fomentar ambientes de desmotivação e comprometer a produtividade e a qualidade dos serviços prestados, estando associada ao aumento da rotatividade, do absenteísmo e da ocorrência de acidentes de trabalho (Benevides-Pereira, 2014).

Cada vez mais reconhecido como uma resposta ao estresse crônico no trabalho, o *burnout* tem sido considerado um problema de saúde pública, em razão de suas repercussões não apenas sobre a saúde dos indivíduos, mas também sobre aspectos organizacionais e socioeconômicos, como absenteísmo, rotatividade e aumento dos custos previdenciários. Mais recentemente, o *burnout* foi incluído na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde, sendo definido como uma síndrome resultante de estresse crônico no trabalho que não foi gerenciado adequadamente. No Brasil, embora o *burnout* seja classificado como doença relacionada ao trabalho desde 1999, seu reconhecimento formal ainda é limitado, apesar de evidências indicarem que uma parcela expressiva da população trabalhadora apresenta sintomas associados ao estresse e ao *burnout*, reforçando a relevância social e organizacional do tema (Vieira & Russo, 2019; ANAMT, 2019).

Do ponto de vista da mensuração, diferentes instrumentos têm sido utilizados para avaliar o *burnout*, com destaque para o Maslach Burnout Inventory (MBI) e o Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). O MBI operacionaliza o *burnout* a partir de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional reduzida (Maslach & Jackson, 1981). O OLBI, por sua vez, adota uma concepção bidimensional do *burnout*, associando-o às dimensões de exaustão e desligamento do trabalho. A exaustão refere-se ao esgotamento físico, cognitivo e emocional relacionado às demandas do trabalho, enquanto o desligamento do trabalho diz respeito ao distanciamento psicológico em relação às atividades laborais, expresso em redução do envolvimento e em atitudes mais negativas em relação ao trabalho. No presente

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

estudo, optou-se pela utilização do OLBI em razão de seu alinhamento com a teoria JD-R (Demerouti et al., 2001), de seu uso recorrente em estudos ancorados nesse referencial (Bakker et al., 2014) e de sua tradução e validação para o contexto brasileiro (Schuster & Dias, 2018).

2.2 *Burnout* no setor financeiro

O trabalho no setor financeiro tem sido associado a elevados níveis de estresse e sofrimento psíquico, configurando um contexto particularmente vulnerável ao desenvolvimento do *burnout*. Estudos nacionais indicam que profissionais desse setor apresentam maior exposição a problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e síndrome do pânico, além de elevados índices de afastamento do trabalho por transtornos mentais (Freitas & Silva, 2019; Jacques & Amazarray, 2006; Lee & Kim, 2023; Sindicato dos Bancários, 2024). Embora o presente estudo tenha como foco o setor financeiro em sentido mais amplo, grande parte da literatura nacional e internacional sobre trabalho e saúde nesse contexto concentra-se no trabalho bancário, segmento central desse setor.

Uma revisão da literatura nacional conduzida por Marques e Giongo (2016), com foco em bancários, evidencia que o sofrimento desses trabalhadores no Brasil está associado a reestruturações produtivas e transformações na organização do trabalho, intensificação do ritmo de trabalho, imposição de metas agressivas, vigilância constante, insegurança quanto à manutenção do emprego, fragilização dos coletivos de trabalho, além do assédio moral, conforme também apontado por Soares e Villela (2012).

Achados semelhantes são apontados por Moronte e Albuquerque (2021), que identificam como fontes recorrentes de sofrimento entre bancários as relações superficiais no trabalho, a rivalidade entre colegas, as exigências contínuas de desempenho, a necessidade permanente de requalificação profissional, as longas jornadas de trabalho, o medo do desemprego, a falta de reconhecimento e a presença de lideranças autoritárias.

Em linha com essas evidências, o presente estudo investiga três antecedentes específicos do *burnout* no setor financeiro: a pressão por resultados, as mudanças organizacionais e a supervisão abusiva. Em conjunto, esses aspectos permitem captar dimensões complementares do contexto de trabalho nesse setor, sendo a primeira relacionada à gestão do desempenho, a segunda de natureza organizacional-estrutural e a terceira de natureza social-relacional associada à liderança. Tais fatores, discutidos de forma mais detalhada nas próximas seções, refletem um cenário caracterizado por altas demandas psicológicas e sociais, frequentemente combinadas a recursos insuficientes, o que tende a intensificar o risco de *burnout*.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

2.3 Mudanças organizacionais

No setor financeiro, um possível antecedente do *burnout* são as constantes mudanças organizacionais. De modo geral, essas transformações podem afetar a organização do trabalho, as práticas de gestão e as relações de emprego, criando contextos caracterizados por instabilidade e incerteza, os quais tendem a intensificar os níveis de estresse entre os trabalhadores (Barbarini, 2001; Giorgi et al., 2017; Swanson & Power, 2001). No setor financeiro, essas transformações têm sido particularmente intensas, em razão da globalização, da desregulamentação e de processos de fusão e aquisição que vêm redesenhando a estrutura das organizações no Brasil e em outros países (Giorgi et al., 2017; Sanches, 2016; Valente, 2014).

Internacionalmente, a revisão da literatura conduzida por Giorgi et al. (2017) evidencia que mudanças na estrutura das instituições financeiras, observadas em diferentes países, trouxeram diversas consequências negativas para os trabalhadores, incluindo sintomas de depressão, ansiedade e *burnout*. No Brasil, a pesquisa de Paparelli, Almeida, Silva e Morgado (2019), realizada com bancários que vivenciaram a fusão de suas instituições, mostrou que o processo trouxe consequências adversas. Segundo os participantes, se antes as interações profissionais eram marcadas por relações de solidariedade e de amizade, a fusão resultou em maior competição entre funcionários e em aumento do volume de trabalho.

À luz da teoria JD-R, os processos de mudança organizacional podem ser compreendidos como fontes relevantes de demandas do trabalho, na medida em que ampliam a incerteza, intensificam exigências cognitivas e emocionais e, em determinadas circunstâncias, podem reduzir recursos relevantes, como o apoio social. Essa interpretação é compatível com a lógica da JD-R, segundo a qual contextos marcados por exigências elevadas e persistentes favorecem o processo de desgaste (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Além disso, evidências indicam que mudanças organizacionais, especialmente quando percebidas como ameaçadoras ou mal geridas, estão associadas a respostas negativas dos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento do *burnout* (Giorgi et al., 2017; Swanson & Power, 2001). Dessa forma, propomos as seguintes hipóteses:

H1a: As mudanças organizacionais influenciam positivamente o desligamento do trabalho.

H1b: As mudanças organizacionais influenciam positivamente a exaustão.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

2.4 Pressão por resultados

Mudanças significativas nas organizações e nas relações de trabalho, observadas em escala global, têm impactado de forma direta a vida e a saúde dos trabalhadores. No setor financeiro, em particular, os programas de gestão por resultados, frequentemente estruturados em torno de metas de curto prazo e associados ao pagamento de remuneração variável, constituem um dos principais mecanismos de organização do trabalho (Moronte & Albuquerque, 2021; Sanches, 2016).

Esses modelos de gestão contribuem para acelerar o ritmo de trabalho e aumentar a carga laboral, com mais cobranças, supervisão rigorosa e pressão para o alcance de metas – tipicamente estabelecidas em níveis hierárquicos superiores e frequentemente percebidas como inatingíveis. Soma-se a isso a limitada autonomia sobre métodos e recursos necessários ao desempenho das atividades, o que favorece o desgaste físico e emocional (Moronte & Albuquerque, 2021). Segundo Antunes (2018), a gestão baseada em metas opera em múltiplas dimensões, com destaque para a imposição de uma disciplina e de uma organização rigorosas, o estímulo ao aumento da produtividade, a redução dos períodos de descanso e o fomento à competição, tanto entre indivíduos quanto entre equipes. Além de intensificar objetivamente as exigências do trabalho, a pressão por resultados também produz custos psicológicos e morais relevantes para os trabalhadores (Dulci, 2018; Fontenelle, 2021; Lee & Kim, 2023; Paparelli et al., 2019; Sanches, 2016).

A implementação de sistemas de remuneração variável, associada à gestão por metas, impacta as interações sociais no trabalho ao individualizar os ganhos e estabelecer *rankings* de desempenho, enfraquecendo as relações entre colegas (Fontenelle, 2021). Além disso, a pressão para atingir metas pode levar o profissional a recorrer à venda de produtos inadequados aos clientes, prática que contraria princípios éticos e acaba por gerar angústia e desgaste emocional (Paparelli et al., 2019).

Modelos de gestão baseados em metas criam ainda condições propícias para o assédio moral, que se caracteriza por situações de constrangimento enfrentadas pelo empregado, originadas tanto por superiores quanto por colegas, resultando em experiências degradantes e humilhantes no ambiente de trabalho (Dulci, 2018; Sanches, 2016).

À luz da teoria JD-R, essa pressão por resultados pode ser compreendida como uma demanda de trabalho, na medida em que intensifica exigências cognitivas e emocionais e favorece o desgaste associado ao trabalho (Bakker et al., 2014; Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). No setor financeiro, estudos têm mostrado que essa exigência ocupa lugar central na organização do trabalho e se associa ao desgaste, ao adoecimento e ao

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

desenvolvimento do *burnout* entre os trabalhadores (Moronte & Albuquerque, 2021; Paparelli et al., 2019; Reatto, Silva, Isidoro, & Rodrigues, 2014; Sanches, 2016).

O entendimento de que o esgotamento físico e mental ocorre em um contexto de pressão intensa é corroborado por diversos estudos nacionais e internacionais (Oliveira, Araújo, Oliveira, & Cabral, 2023; Tehrani, Keshtkar, Ramasamy, & Fadaei, 2021). Paparelli et al. (2019), por exemplo, mostraram que atingir metas era motivo de preocupação diária e um elemento de grande sofrimento, por ser o principal fator de reconhecimento e de acesso a promoções, servindo ainda como critério e justificativa para demissões. Já a pesquisa de Sznelwar (2011), com trabalhadores de seis dos maiores bancos do Brasil, apontou que as metas diárias foram percebidas como abusivas pela maioria dos funcionários de agências, trabalhadores de áreas administrativas, caixas e gerentes comerciais.

Em síntese, estudos com trabalhadores do setor financeiro indicam que diferentes aspectos da organização do trabalho contribuem para o estresse, o *burnout* e outros problemas de saúde, com destaque para a pressão por resultados. Sob a lente da teoria JD-R, essa pressão pode ser compreendida como uma exigência central do trabalho no contexto investigado, favorecendo a exaustão e o desligamento do trabalho. A partir dessas evidências, propomos as seguintes hipóteses:

H2a: A pressão por resultados influencia positivamente o desligamento do trabalho.

H2b: A pressão por resultados influencia positivamente a exaustão.

2.5 Supervisão abusiva

A literatura sobre liderança e saúde no trabalho tem destacado que as interações entre líderes e subordinados exercem influência significativa sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Evidências indicam que práticas de liderança baseadas em suporte e relações positivas tendem a atenuar o risco de adoecimento, enquanto estilos percebidos negativamente contribuem para seu agravamento (Pletzer, Breevaart, & Bakker, 2024; Taube & Carlotto, 2022; Valente, 2014).

Nesse contexto, a supervisão abusiva se destaca como uma das formas mais nocivas de exercício da liderança, definida como a percepção dos subordinados de que seus supervisores adotam, de forma reiterada, comportamentos hostis de natureza verbal ou não verbal (Tepper, 2000). Pesquisas apontam que esse tipo de liderança compromete a experiência de trabalho dos subordinados e está associado a múltiplas consequências negativas, incluindo redução da satisfação e do engajamento no trabalho, aumento da intenção de rotatividade e níveis mais elevados de ansiedade, estresse e exaustão emocional (Han, Harms, & Bai, 2017; Mackey et

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

al., 2017; Oliveira & Najnudel, 2023; Tepper, 2007; Zhang & Liao, 2015).

No contexto bancário brasileiro, esses efeitos sobre a experiência de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores têm sido relacionados a práticas de humilhação exercidas por líderes, frequentemente legitimadas pelo discurso de alcance de metas e exigências de desempenho (Marques & Giongo, 2016; Sanches, 2016). Tal realidade aponta a pressão por resultados como um mecanismo central por meio do qual a supervisão abusiva afeta o bem-estar dos trabalhadores. Conforme destaca Sanches (2016, p. 288), "essa situação leva à emergência de comportamentos violentos, abusivos e humilhantes no ambiente de trabalho. Em nome da competição interna e das metas a serem cumpridas, o relacionamento entre indivíduos torna-se desrespeitoso."

Embora a supervisão abusiva seja tradicionalmente discutida na literatura de liderança, neste estudo ela é compreendida, à luz da teoria JD-R, como uma demanda do trabalho. Isso porque comportamentos hostis, autoritários e desrespeitosos por parte do supervisor impõem custos emocionais e psicológicos adicionais aos trabalhadores, exigindo esforço contínuo de adaptação e regulação emocional. A partir desta perspectiva, a supervisão abusiva constitui uma demanda interpessoal que contribui para o processo de desgaste ocupacional e, consequentemente, favorece o *burnout*, expresso tanto pela exaustão emocional quanto pelo desligamento do trabalho. Desta forma, propomos as seguintes hipóteses.

H3a: A supervisão abusiva influencia positivamente o desligamento do trabalho.

H3b: A supervisão abusiva influencia positivamente a exaustão.

Além de seus efeitos diretos, a supervisão abusiva pode intensificar outras demandas do trabalho. Neste estudo, o foco recai sobre a pressão por resultados, por se tratar de uma demanda central no setor financeiro e por constituir um mecanismo particularmente pertinente para articular o exercício abusivo da liderança às exigências concretas de desempenho que estruturam esse contexto. Líderes abusivos tendem a intensificar essa pressão por meio de práticas coercitivas de controle, cobrança excessiva e comunicação hostil, ampliando a percepção de exigência por resultados entre os subordinados. Assim, formula-se a seguinte hipótese:

H4: A supervisão abusiva influencia positivamente a pressão por resultados.

Na perspectiva da JD-R, os supervisores podem não apenas constituir demandas ou recursos para os trabalhadores, mas também influenciar outras demandas e recursos presentes

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

no trabalho (Tummers & Bakker, 2021; Pletzer et al., 2024). Desta forma, propomos que a supervisão abusiva, além de constituir uma demanda, pode intensificar a pressão por resultados por meio de práticas coercitivas de controle e cobrança. Essa pressão, por sua vez, exige esforço e acarreta custos psicológicos que podem contribuir para o processo de desgaste. Considerando que a supervisão abusiva pode se relacionar com o *burnout* indiretamente, por meio da pressão por resultados, propomos as seguintes hipóteses:

H5a: A influência da supervisão abusiva sobre o desligamento do trabalho é mediada pela pressão por resultados.

H5b: A influência da supervisão abusiva sobre a exaustão é mediada pela pressão por resultados.

3. MÉTODO

O presente estudo quantitativo e de corte transversal foi realizado com profissionais de instituições financeiras públicas e privadas de diferentes regiões do Brasil. O questionário foi elaborado na plataforma *Survey Monkey*® e a divulgação da pesquisa se deu por meio de convites enviados por mensagens para grupos de *WhatsApp* com profissionais desse segmento.

Um total de 355 pessoas acessaram o questionário, que continha uma pergunta de filtro sobre a atuação profissional do respondente. Como as mensagens com convites para a pesquisa foram direcionadas a profissionais do mercado financeiro, apenas sete pessoas que acessaram o questionário não se encaixaram no perfil. Dos 348 participantes com o perfil desejado, 313 responderam às principais questões do estudo, o que corresponde à amostra final.

O questionário continha um termo de consentimento inicial e todos concordaram em participar. Os demais procedimentos do estudo estão em linha com os padrões de pesquisa do Comitê de Conformidade Ética em Pesquisas envolvendo seres humanos da instituição dos autores, tendo sido aprovado conforme parecer Nº 007/2024.

3.1 Medidas

Para mensurar o *burnout*, optou-se pelo *Oldenburg Burnout Inventory*, composto por duas dimensões: desligamento do trabalho e exaustão. O instrumento foi traduzido para o português e validado por Schuster e Dias (2018), cabendo destacar que a versão brasileira teve itens excluídos em relação à original. Os itens foram avaliados por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente). Na dimensão desligamento do trabalho, exemplos de itens são “ultimamente, tenho realizado meu trabalho de forma quase mecânica” e “com o passar do tempo, tenho perdido o interesse pelo meu trabalho”. Na

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

dimensão exaustão, exemplos de itens são “há dias em que me sinto cansado(a) antes mesmo de chegar ao trabalho” e “durante o meu trabalho, sinto-me emocionalmente esgotado”.

As mudanças organizacionais foram avaliadas por meio de pergunta sobre sua ocorrência nos últimos 12 meses. Aos participantes que responderam afirmativamente, foi pedido que sinalizassem quais mudanças ocorreram, em linha com o proposto por Swanson e Power (2001). A variável utilizada no modelo correspondeu à soma das mudanças assinaladas, variando de zero (nenhuma mudança vivenciada) a oito (vivência de todas as mudanças listadas). Esse escore expressa a intensidade da exposição a mudanças, incluindo alterações no escopo de atividades e na estrutura de comando da organização.

Para mensurar a pressão por resultados, foram considerados quatro itens da escala de organização do trabalho proposta por Ferreira e Mendes (2008): (1) as tarefas são cumpridas com pressão de tempo; (2) existe forte cobrança por resultados; (3) os resultados esperados estão fora da realidade; (4) falta tempo para pausas de descanso no trabalho. Os itens foram avaliados por meio de uma escala de cinco pontos (1=nunca; 5=sempre).

Para medir a supervisão abusiva, foi adotada a escala proposta por Tepper (2000), traduzida para o português por Oliveira & Najnudel (2023). A escala contém 15 itens que buscam identificar comportamentos abusivos por parte do líder, avaliados por meio de uma escala com cinco pontos (1=nunca; 5=com muita frequência). Exemplos de itens são “meu superior imediato me ignora” e “meu superior imediato me deprecia na frente de outras pessoas”.

Além das variáveis centrais do modelo, foram incluídas como variáveis de controle o sexo e o vínculo de trabalho (funcionário público estatutário ou CLT; trabalhador do setor privado CLT ou pessoa jurídica). O sexo foi considerado por sua potencial associação com as dimensões do *burnout* (Purvanova & Muros, 2010). O vínculo de trabalho foi incluído por captar diferenças nas condições de estabilidade, uma vez que trabalhadores com maior estabilidade e trabalhadores sem estabilidade podem vivenciar de maneira distinta a insegurança no trabalho e, consequentemente, o desgaste ocupacional (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). As demais variáveis sociodemográficas e ocupacionais – idade, estado civil, grau de instrução, cargo ocupado e tempo de trabalho – foram coletadas para caracterizar o perfil da amostra.

3.2 Análise dos dados

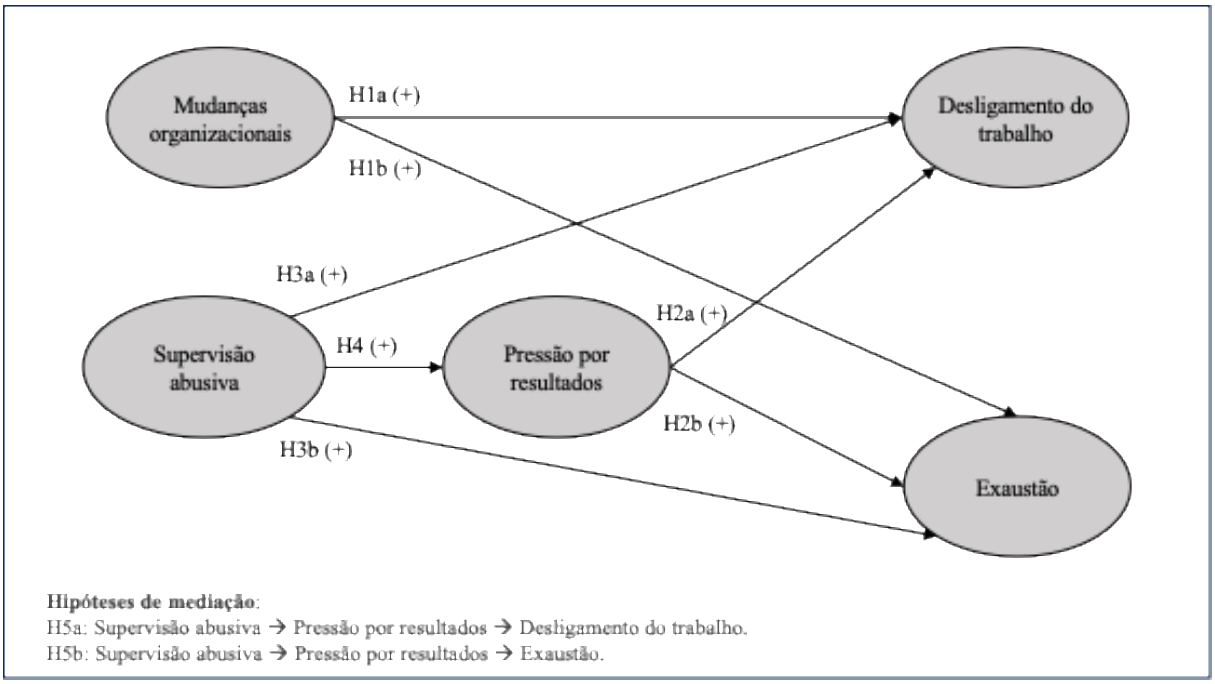
O modelo conceitual está apresentado na Figura 1. As hipóteses foram testadas por meio de modelagem de equações estruturais, com apoio do software SmartPLS, versão 4.1 (Ringle,

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Wende, & Becker, 2022). Esta técnica permite estimar simultaneamente as relações entre construtos latentes e os efeitos indiretos previstos no modelo.

A análise foi conduzida em duas etapas. Na primeira, foi avaliado o modelo de mensuração, incluindo as cargas fatoriais dos indicadores, o alfa de Cronbach, a confiabilidade composta, a variância média extraída (*average variance extracted* – AVE) e a validade discriminante entre os construtos, segundo o critério de Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981). Em seguida, avaliou-se o modelo estrutural com base nos coeficientes de caminho, nos valores de R^2 e na significância estatística dos efeitos diretos e indiretos. A significância dos coeficientes foi estimada por meio de *bootstrapping* com 5.000 reamostragens e as hipóteses de mediação foram testadas a partir da significância dos efeitos indiretos estimados no modelo. As variáveis de controle – sexo e vínculo de trabalho – foram inseridas simultaneamente no modelo estrutural.

Figura 1. Modelo Conceitual.



4. RESULTADOS

Participaram do estudo 313 profissionais de diferentes regiões do Brasil, com idades entre 28 e 63 anos (M = 41,6, DP = 6,57). A maioria é do sexo masculino (57,1%), casada/união estável (68,6%) e com pós-graduação (79,5%). Profissionalmente, os respondentes estão vinculados a instituições financeiras públicas (80,5%), sob regime estatutário ou CLT, ou privadas (19,5%), com vínculo CLT ou pessoa jurídica. O tempo médio de trabalho na

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

instituição financeira atual é de 14,1 anos (DP = 6,46) e, com relação ao cargo, ocupam posição predominante na chamada "gerência média" (41,7%).

4.1 Modelo de Mensuração

A primeira etapa na análise de resultados envolve examinar o modelo de mensuração. Inicialmente, foram excluídos os indicadores que apresentaram carga fatorial (*outer loadings*) inferior a 0,7 (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). No caso da variável Exaustão, foram excluídos EX3 e EX5, e para a Supervisão Abusiva foram excluídos os indicadores LID_AB7, LID_AB13, e LID_AB14.

Após esses ajustes, foram realizadas as análises apresentadas na Tabela 1. Com relação à confiabilidade, verificou-se que todos os construtos apresentaram Alfa de Cronbach e confiabilidade composta maiores do que 0,7, valores considerados satisfatórios (Hair *et al*., 2019). Esses altos valores indicam que os itens que compõem cada construto são consistentes entre si e medem bem o conceito pretendido. Os construtos também apresentaram boa validade convergente, uma vez que a variância média extraída (*average variance extracted* ou AVE) foi superior a 0,5, o que demonstra uma boa validade convergente (Hair et al., 2019). Isso significa que uma parte substancial da variância dos indicadores é explicada pelo construto subjacente.

Tabela 1. Análise de Confiabilidade e Validade dos Construtos.

Construto	Alfa de Cronbach	Confiabilidade composta (rho_a)	Confiabilidade composta (rho_c)	AVE
Desligamento do Trabalho	0,893	0,903	0,916	0,608
Exaustão	0,871	0,886	0,911	0,720
Supervisão Abusiva	0,947	0,948	0,954	0,631
Pressão por Resultados	0,778	0,791	0,855	0,597

Em seguida, foi avaliada a validade discriminante do modelo de mensuração, o que significa avaliar em que medida um construto é empiricamente distinto de outros construtos do modelo estrutural. A raiz quadrada da AVE (*average variance extracted*) dos construtos, apresentada em negrito na Tabela 2, foi superior aos valores das correlações com as demais variáveis latentes, satisfazendo ao critério de Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981). Em outras palavras, quando a raiz quadrada da variância média extraída (AVE) para cada construto é maior do que as correlações entre os construtos, constata-se que os itens medem o que se propõem a medir e não se confundem com outros construtos no modelo.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Além disso, verificou-se que todos os indicadores apresentaram cargas fatoriais mais altas em seus construtos do que em qualquer outra variável latente (Hair et al., 2019; Chin, 2010). Em seu conjunto, esses resultados confirmam que as medidas utilizadas no estudo são tanto confiáveis quanto válidas, o que fortalece a credibilidade dos resultados.

Tabela 2. Validade Discriminante: Critério de Fornell-Larcker.

Variável	Desligamento do Trabalho	Exaustão	Supervisão Abusiva	Pressão por Resultados
Desligamento do Trabalho	0,780			
Exaustão	0,635	0,849		
Supervisão Abusiva	0,392	0,358	0,795	
Pressão por Resultados	0,527	0,538	0,362	0,773

4.2 Avaliação do Modelo Estrutural

Uma vez validado o modelo de mensuração, partiu-se para análise do modelo estrutural e das hipóteses propostas. Os resultados, calculados por meio da técnica de *bootstrapping* (amostras = 5000), estão apresentados nas Tabelas 3 e 4.

Tabela 3. Modelo Estrutural: Efeitos Diretos.

Relação	Hipótese	Path coeficient	DP	Valor-t	Valor-p	IC [95%]
Mudanças → DT	H1a	-0,101*(1)	0,044	2,306	0,021	[-0,19; -0,01]
Mudanças → EX	H1b	-0,062	0,045	1,43	0,153	[-0,15; 0,03]
P_RESULT -> DT	H2a	0,445***	0,043	10,254	0,000	[0,36; 0,53]
P_RESULT -> EX	H2b	0,454***	0,047	9,669	0,000	[0,36; 0,54]
SUP_AB → DT	H3a	0,246***	0,046	5,354	0,000	[0,16; 0,34]
SUP_AB →EX	H3b	0,196***	0,04	4,96	0,000	[0,12; 0,28]
SUP_AB → P_RESULT	H4	0,365***	0,042	8,664	0,000	[0,28; 0,45]
Sexo → DT	-	0,014	0,094	0,143	0,887	[-0,17; 0,20]
Sexo → EX	-	-0,258**	0,095	2,722	0,007	[-0,45; -0,07]
Vínculo → DT	-	0,302*	0,119	2,527	0,012	[0,07; 0,54]
Vínculo → EX	-	0,072	0,113	0,617	0,537	[-0,15; 0,29]

Obs.: *p < .05; **p < .01; ***p < .001.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

(1) O efeito foi significativo, mas oposto ao que foi proposto.

Os resultados das hipóteses H1a e H1b indicam que as mudanças organizacionais não têm influência positiva sobre as dimensões do *burnout.* Especificamente, a hipótese H1a, que propunha que as mudanças organizacionais influenciariam positivamente o desligamento do trabalho, foi rejeitada (β = -0,101; p < 0,021), indicando que, embora significativo, o efeito foi oposto ao esperado, com as mudanças organizacionais reduzindo o desligamento do trabalho. A hipótese H1b, que sugeria uma influência positiva das mudanças organizacionais na exaustão, também foi rejeitada (β = -0,062; p = 0,153). Esses resultados sugerem que, ao contrário do previsto, as mudanças organizacionais não aumentam o *burnout*, podendo ainda ter efeitos mitigadores sobre o desligamento do trabalho.

Os resultados referentes às hipóteses sobre a influência H2a e H2b confirmam que a pressão por resultados exerce influência positiva e significativa sobre as dimensões do *burnout*. A hipótese H2a, que propunha uma relação positiva entre pressão por resultados e desligamento do trabalho, foi confirmada (β = 0,445; *p* < 0,001), indicando que a pressão por resultados está fortemente associada ao desligamento do trabalho. Da mesma forma, a hipótese H2b, que sugeria um efeito positivo da pressão por resultados sobre a exaustão, também foi corroborada (β = 0,454; *p* < 0,001).

As hipóteses H3a e H3b também foram confirmadas, indicando que a supervisão abusiva exerce uma influência positiva e significativa sobre as dimensões do *burnout*. Em linha com H3a, observou-se que a supervisão abusiva está positivamente associada ao desligamento do trabalho (β = 0,246; *p* < 0,001). De modo semelhante, conforme previsto pela hipótese H3b, verificou-se uma associação positiva entre supervisão abusiva e exaustão (β = 0,196; *p* < 0,001). Esses resultados reforçam o papel nocivo da supervisão abusiva no ambiente de trabalho, ao contribuir significativamente para o agravamento do *burnout*, intensificando tanto o distanciamento emocional quanto a exaustão física e mental dos empregados.

A hipótese H4, que propunha que a supervisão abusiva tem influência positiva e significativa na pressão por resultados, foi confirmada (β = 0,365; p < 0,001). Isso indica que líderes abusivos aumentam significativamente a percepção de pressão por resultados entre seus subordinados. Além dos efeitos diretos, também foi proposto que a influência da supervisão abusiva sobre o desligamento do trabalho e a exaustão seria mediada pela pressão por resultados, conforme exposto na Tabela 4.

Os resultados confirmam que a influência da supervisão abusiva sobre as duas dimensões o *burnout* é parcialmente mediada pela pressão por resultados. A hipótese H5a, que propunha

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

que a influência da supervisão abusiva sobre o desligamento do trabalho é mediada pela pressão por resultados, foi confirmada (β = 0,163; p < 0,001), assim como H5b, que sugeria que a influência da supervisão abusiva sobre a exaustão é mediada pela pressão por resultados (β = 0,166; p < 0,001). Esses resultados indicam que o efeito negativo da supervisão abusiva sobre o distanciamento emocional e a exaustão se dá, em parte, por meio da pressão por resultados.

Tabela 4. Modelo Estrutural: Efeitos Indiretos.

Relação	Hipótese	Path coefficient	DP	Valor-t	Valor-p	IC [95%]
SUP_AB → P_RESULT → DT	H5a	0,163***	0,024	6,745	0,000	[0,12; 0,21]
SUP_AB → P_RESULT → EX	H5b	0,166***	0,026	6,278	0,000	[0,12; 0,22]

Obs.: ***p < .001.

A Tabela 5 sintetiza os resultados das hipóteses propostas.

Tabela 5. Síntese dos resultados.

Hipótese	Relação	Resultado
H1a	Mudanças → DT	Não confirmada
H1b	Mudanças → EX	Não confirmada
H2a	P_RESULT -> DT	Confirmada
H2b	P_RESULT -> EX	Confirmada
H3a	SUP_AB → DT	Confirmada
H3b	SUP_AB →EX	Confirmada
H4	SUP_AB → P_RESULT	Confirmada
H5a	SUP_AB → P_RESULT → DT	Confirmada
H5b	SUP_AB → P_RESULT → EX	Confirmada

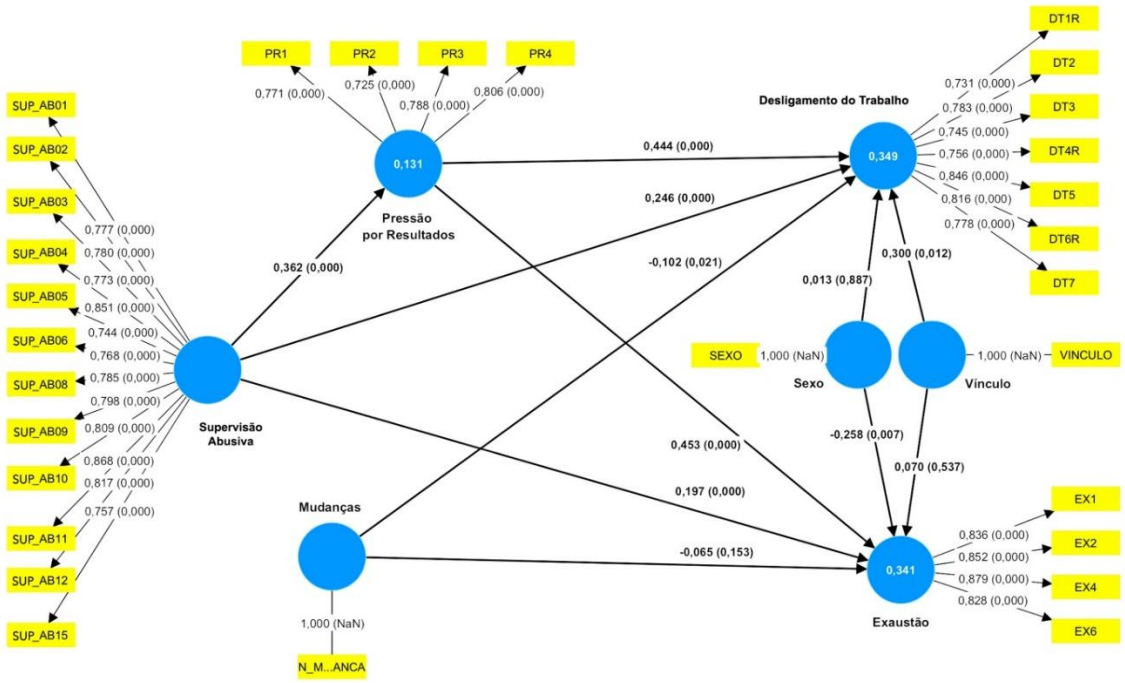
Com relação às variáveis de controle, o gênero teve impacto significativo sobre a exaustão (β = -0,258; p = 0,007), indicando que as mulheres, que tendem a assumir maiores responsabilidades com os cuidados domésticos e familiares, apresentam níveis mais altos de exaustão em comparação aos homens. Por outro lado, o gênero não teve influência significativa sobre o desligamento do trabalho. Esse resultado é consistente com a meta-análise de Purvanova e Muros (2010), segundo a qual a relação entre gênero e *burnout* varia conforme a dimensão analisada, com mulheres tendendo a apresentar níveis ligeiramente mais altos de exaustão emocional e homens níveis mais altos de despersonalização.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Já o vínculo de trabalho teve efeito significativo sobre o desligamento do trabalho (β = 0,302; p = 0,012), apontando que trabalhadores com estabilidade (estatutário/funcionário público) experimentam maior desligamento do trabalho em comparação com aqueles sem estabilidade. No entanto, o vínculo não apresentou efeito significativo sobre a exaustão. Esses achados destacam a importância de considerar fatores individuais e contextuais na análise do *burnout*, revelando que a estabilidade no emprego e o gênero desempenham papéis distintos nas diferentes dimensões do *burnout*.

O modelo estrutural está apresentado na Figura 2.

Figura 2. Modelo Estrutural.



Conforme mostrado, as variáveis do modelo explicam 34,9% da variância do desligamento do trabalho e 34,1% da variância da exaustão. Já a supervisão abusiva explica 13,1% da variância da pressão por resultados. Esses achados reforçam a relevância das variáveis analisadas, demonstrando que a supervisão abusiva e a pressão por resultados são relevantes na explicação da síndrome de *burnout* entre profissionais que atuam em instituições financeiras. A mediação parcial da pressão por resultados na relação entre supervisão abusiva e as dimensões do *burnout* também foi confirmada, ressaltando o papel central dessa variável nos efeitos negativos da supervisão abusiva sobre a saúde mental dos participantes.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

5. DISCUSSÃO

Este estudo analisou antecedentes do *burnout* entre profissionais do mercado financeiro brasileiro à luz da teoria JD-R. Os resultados confirmam a centralidade das demandas do trabalho no desencadeamento do processo de desgaste, ao mesmo tempo em que evidenciam a relevância da liderança como elemento estruturante dessas demandas.

5.1 Mudanças organizacionais e *burnout*

Contrariamente às hipóteses H1a e H1b, as mudanças organizacionais não apresentaram efeitos positivos sobre as dimensões do *burnout*. Observou-se, inclusive, um efeito significativo e negativo sobre o desligamento do trabalho, indicando que as mudanças organizacionais reduzem o distanciamento psicológico em relação ao trabalho. Esse resultado diverge de evidências anteriores que associam transformações na organização do trabalho bancário à intensificação do sofrimento psíquico, especialmente em contextos marcados por fusões, demissões em massa e precarização do trabalho (Paparelli et al., 2019; Giorgi et al., 2017).

Uma possível explicação é que as mudanças vivenciadas pelos participantes tenham sido percebidas como menos ameaçadoras ou acompanhadas de recursos compensatórios, como estabilidade no emprego, apoio institucional ou expectativas de melhoria organizacional. Tal argumento ganha força ao se considerar que a amostra é composta majoritariamente por trabalhadores de instituições financeiras públicas, com vínculos estáveis, condição que tende a amortecer os efeitos negativos da mudança organizacional sobre o bem-estar psicológico. Nesse sentido, os resultados sugerem que os efeitos de mudanças organizacionais sobre o *burnout* não são uniformes, mas dependem das condições em que estas ocorrem e dos recursos disponíveis aos trabalhadores. Day, Crown e Ivany (2017), por exemplo, mostram que estressores associados à mudança organizacional se relacionam a níveis mais altos de *burnout*, mas que suporte e controle no trabalho podem amortecer esses efeitos. No presente estudo, a predominância desse perfil ocupacional pode ter contribuído para reduzir o caráter ameaçador das mudanças organizacionais, enfraquecendo seu potencial de desencadear o processo de desgaste previsto pela JD-R.

5.2 Pressão por resultados e *burnout*

Em consonância com as hipóteses propostas (H2a e H2b), a pressão por resultados apresentou forte influência positiva sobre as duas dimensões do *burnout*, em linha com evidências encontradas na literatura nacional e internacional, segundo as quais a cobrança

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

contínua por metas e o ritmo acelerado são fatores centrais do adoecimento mental no setor financeiro (Freitas & Silva, 2019; Reatto et al., 2014; Sznelwar, 2011). Sob a perspectiva da teoria JD-R, a pressão por resultados representa uma importante demanda psicológica e organizacional, ao exigir esforço cognitivo e emocional sustentado ao longo do tempo (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017).

Os resultados sugerem ainda que, no contexto investigado, a pressão por resultados tende a operar de forma contínua, assumindo um papel central na organização do trabalho. Essa interpretação se apoia na força e na consistência dos efeitos observados sobre ambas as dimensões do *burnout*, bem como em seu papel mediador na relação entre supervisão abusiva e *burnout*. No contexto analisado, a pressão por resultados parece funcionar como um mecanismo organizacional por meio do qual orientações gerenciais amplas se materializam em práticas cotidianas de controle, cobrança e intensificação do trabalho. A formulação de Bakker e de Vries (2021), segundo a qual o *burnout* decorre de processos de desgaste que se desenvolvem ao longo do tempo, especialmente quando demandas persistentes passam a estruturar a experiência cotidiana de trabalho, oferece suporte a essa interpretação.

Além de seus efeitos diretos, a pressão por resultados atuou como mecanismo mediador da relação entre supervisão abusiva e as duas dimensões do *burnout*, indicando que parte dos efeitos da supervisão abusiva sobre o desgaste ocupacional se manifesta por meio da intensificação das exigências de desempenho. Essa interpretação é consistente com Marques e Giongo (2016), que destacam a centralidade de metas agressivas, vigilância e assédio moral no trabalho bancário, e com Sanches (2016), que mostra como a cobrança por resultados pode legitimar práticas abusivas e humilhantes no ambiente de trabalho. Em conjunto, essas evidências ajudam a compreender a pressão por resultados como mecanismo intermediário entre dinâmicas de supervisão abusiva e experiências concretas de exaustão e desligamento do trabalho.

5.3 Supervisão abusiva e *burnout*

Também em linha com as hipóteses propostas (H3a e H3b), os achados confirmam que a supervisão abusiva exerce influência direta e significativa sobre ambas as dimensões do *burnout*, reforçando o papel da liderança como determinante central da saúde mental no trabalho. Esse resultado corrobora estudos que associam práticas abusivas de liderança ao aumento da exaustão emocional, do estresse e do distanciamento psicológico (Mackey et al., 2017; Pletzer et al., 2024; Tepper, 2007). Especificamente no caso do setor bancário, Sanches (2016) destaca que líderes muitas vezes exercem um papel coercitivo, já que possuem em suas

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

mãos o maior peso na avaliação do desempenho dos liderados, enquanto Oliveira et al. (2023) apontam a relevância das práticas gerenciais inadequadas na compreensão do *burnout* entre bancários.

Com base na teoria JD-R, a supervisão abusiva pode ser compreendida como uma demanda social-relacional, na medida em que emerge das interações entre supervisor e subordinado e se expressa em comportamentos hostis e desrespeitosos. Ao impor custos emocionais adicionais aos trabalhadores e fragilizar recursos essenciais, especialmente o apoio da liderança, essa demanda contribui para intensificar o processo de desgaste, ao mesmo tempo em que reduz as possibilidades de enfrentamento.

Os resultados também indicam que os efeitos da supervisão abusiva sobre o *burnout* não se limitam à sua influência direta. Ao intensificar a pressão por resultados, líderes abusivos ampliam exigências de desempenho e reforçam dinâmicas organizacionais de controle e cobrança. Esse achado explicita empiricamente um mecanismo já sugerido na literatura nacional, segundo a qual a pressão por desempenho pode legitimar práticas abusivas no trabalho (Marques & Giongo, 2016; Sanches, 2016). À luz da teoria JD-R, esse resultado sugere que diferentes demandas do trabalho podem se reforçar mutuamente, ampliando o processo de desgaste e, consequentemente, o risco de *burnout*.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar antecedentes do *burnout* entre profissionais do mercado financeiro brasileiro, considerando a pressão por resultados, as mudanças organizacionais e a supervisão abusiva como demandas do trabalho, à luz da teoria JD-R. Os resultados evidenciam que a pressão por resultados e a supervisão abusiva constituem fatores críticos para a explicação da exaustão e do desligamento do trabalho, enquanto as mudanças organizacionais não se mostraram associadas ao aumento do *burnout* no contexto investigado.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui para a literatura ao integrar, em um mesmo modelo explicativo, diferentes demandas organizacionais e psicossociais frequentemente analisadas de forma isolada. A partir deste quadro, duas contribuições principais se destacam. A primeira consiste em tratar a supervisão abusiva como uma demanda do trabalho, de natureza social-relacional. Nessa perspectiva, interações hostis e desrespeitosas com o supervisor constituem exigências do trabalho que demandam esforço de enfrentamento e regulação emocional e acarretam custos psicológicos. A teoria JD-R permite articular essas exigências ao processo de desgaste, oferecendo uma interpretação das associações observadas entre supervisão abusiva, exaustão e desligamento do trabalho.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

A segunda contribuição reside na identificação da pressão por resultados como mediadora parcial da relação entre supervisão abusiva e *burnout*. Na perspectiva da JD-R, esse resultado é compatível com a proposição de que supervisores podem influenciar outras demandas do trabalho (Tummers & Bakker, 2021; Pletzer et al., 2024). O estudo oferece evidências de que uma demanda de natureza social-relacional, a supervisão abusiva, se associa à exaustão e ao desligamento também por meio de uma demanda ligada às exigências de desempenho. Para a literatura sobre supervisão abusiva, o achado destaca a pressão por resultados como um mecanismo específico que ajuda a compreender sua relação com o *burnout* no setor financeiro brasileiro. Essa interpretação dialoga com a literatura qualitativa sobre o trabalho no setor financeiro brasileiro, segundo a qual práticas abusivas tendem a ser legitimadas pelo discurso do cumprimento de metas e do desempenho (Marques & Giongo, 2016; Sanches, 2016). Os efeitos indiretos observados são compatíveis com esse mecanismo, embora o delineamento transversal não permita estabelecer a sequência causal proposta.

Em conjunto, essas contribuições fortalecem o diálogo entre a teoria JD-R e a literatura sobre o lado negativo da liderança, ampliando a compreensão do *burnout* em um contexto marcado pela intensificação do trabalho e por forte orientação a resultados, características centrais do setor financeiro brasileiro.

Sob a perspectiva gerencial, as associações da pressão por resultados e da supervisão abusiva com o *burnout* oferecem subsídios para políticas de gestão de pessoas no setor financeiro. Esses achados apontam para a importância de revisar critérios de definição de metas e formas de acompanhamento e cobrança de resultados, considerando sua compatibilidade com as condições de trabalho. O estabelecimento de metas mais realistas e a promoção de relações de trabalho mais cooperativas podem contribuir para mitigar o desgaste psicológico. A partir dos resultados, destacamos ainda a importância de programas de desenvolvimento de lideranças que abordem a prevenção de práticas abusivas, incluindo formas respeitosas de cobrança e de comunicação do desempenho. A mediação pela pressão por resultados sugere, ainda, que as práticas de liderança e os sistemas de metas devem ser considerados conjuntamente nas estratégias de prevenção do *burnout*.

No plano social, os resultados contribuem para o debate sobre saúde mental no trabalho ao relacionar o *burnout* a práticas de gestão e à qualidade das relações entre supervisores e trabalhadores. Os achados destacam a responsabilidade das organizações em conciliar a busca por resultados com a preservação da saúde. Em um setor de elevada relevância econômica, podem também subsidiar o diálogo entre organizações, trabalhadores e suas representações sobre a sustentabilidade das práticas de gestão e a prevenção do adoecimento relacionado ao

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

trabalho.

Este estudo apresenta limitações que devem ser consideradas. A amostra foi obtida por conveniência e os dados foram coletados em um único momento do tempo, o que restringe inferências causais. Outra limitação do estudo diz respeito à escolha de privilegiar apenas demandas do trabalho no modelo empírico, sem incorporar recursos que pudessem atuar como fatores de proteção, conforme previsto na teoria JD-R. Pesquisas futuras podem ampliar e diversificar a amostra, incluindo diferentes segmentos do setor financeiro, e adotar delineamentos longitudinais. Sugere-se, ainda, investigar o papel de recursos do trabalho nas relações examinadas, de modo a testar de forma mais completa os processos de desgaste e proteção previstos pela teoria JD-R. Bakker et al. (2005), por exemplo, encontraram evidências de que recursos como autonomia e suporte social podem atenuar a relação entre determinadas demandas e o *burnout*. Nesse sentido, pesquisas futuras podem investigar se esses recursos atenuam as relações da pressão por resultados, das mudanças organizacionais e da supervisão abusiva com o *burnout*. A clareza de papéis, reconhecida como um recurso que os líderes podem proporcionar aos trabalhadores (Demerouti & Bakker, 2023), também pode ser incorporada para examinar sua associação com a exaustão e o desligamento do trabalho. Além disso, seguindo a agenda proposta por Pletzer et al. (2024), pesquisas futuras podem examinar conjuntamente comportamentos construtivos e destrutivos de liderança, investigando se os comportamentos construtivos atenuam a relação entre supervisão abusiva e *burnout*.

Declaração de conflito de interesse
Os autores declaram que não há conflito de interesse.

Declaração de contribuição dos autores

Lúcia B. Oliveira
conceitualização (igual), curadoria de dados (igual), análise formal (líder), investigação (apoio), administração do projeto (principal), redação - rascunho original (apoio), redação - revisão e edição (líder).

Eduardo Borges Correia da Costa
conceituação (igual), curadoria de dados (igual), análise formal (apoio), investigação (líder), administração do projeto (apoio), redação - rascunho original (principal), redação - revisão e edição (apoio).

Declaração de disponibilidade de dados da pesquisa
O conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo não está disponível ao público.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Declaração de uso de IA
A ferramenta de inteligência artificial ChatGPT foi utilizada para auxiliar na revisão técnico-gramatical do texto e normalização de referências.

REFERÊNCIAS

ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho. (2019). *OMS inclui a síndrome de burnout na Classificação Internacional de Doenças.* Extraído de https://www.anamt.org.br/portal/2019/05/27/oms-inclui-a-sindrome-de-*burnout*-na-lista-de-doencas

Antunes, R. L. (2018). *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. Boitempo.

Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. Anxiety, Stress, & Coping, 34(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 389–411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Barbarini, N. (2001). *Trabalho bancário e reestruturação produtiva: implicações no psiquismo dos trabalhadores*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Benevides-Pereira, A. (2014). *Burnout*: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. Casa do Psicólogo.

Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang et al. (Eds.), *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp. 655–690). Springer-Verlag.

Coelho, J. A. P. M., Souza, G. H. S., Cerqueira, C. L. C., Esteves, G. G. L., & Barros, B. N. R. (2018). Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *18*(1), 306–315. https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13162

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Day, A., Crown, S. N., & Ivany, M. (2017). Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety Science,* 100*,* 4–12, https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.004

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. https://doi.org/10.1177/20413866221135022

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2025). Revitalising burnout research. Work & Stress, 39(2), 153–161. https://doi.org/10.1080/02678373.2025.2473385

Dias, F. S., & Angélico, A. P. (2018). Síndrome de *burnout* em trabalhadores do setor bancário: uma revisão de literatura. *Temas Em Psicologia*, *26*(1), 15–30. https://doi.org/10.9788/tp2018.1-02pt

Dulci, L. B. (2018). Trabalho e tecnologia bancária: dinâmicas e contradições do Brasil do século XXI. *Revista de Ciências Sociais*, 8(2), 716-746.

Ferraz, D. L., & Maxta, B. S. B. (2022). Trabalho e saúde no setor bancário: resgate do pensamento crítico marxista da medicina social latino-americana. *REAd - Revista Eletrônica de Administração*, *28*(3), 662–696. https://doi.org/10.1590/1413-2311.363.120473

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2008). Contexto de trabalho. In M. M. M. Siqueira. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão*. Artmed.

Fontenelle, M. F. (2021). *O contexto de trabalho e o adoecimento dos bancários do estado do Ceará*. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. https://doi.org/10.2307/3151312

Freitas, H. N., & Silva, S. M. C. (2019). Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso sobre o processo de adoecimento que acomete os bancários. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas*, *8*(2), 19–57.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159–165. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Fiz-Perez, J., Di Fabio, A., & Mucci, N. (2017). Work-related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Frontiers in Psychology*, *8*, 1–17. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02166

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Han, G. H., Harms, P. D., & Bai, Y. (2017). Nightmare bosses: The impact of abusive supervision on employees' sleep, emotions, and creativity. *Journal of Business Ethics*, *145*(1), 21–31. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2859-y

Jacques, M. G. C., & Amazarray, M. R. (2006). Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. *Boletim da Saúde*, *20*(1), 93–105.

Lee, Y. M., & Kim, H. R. (2023). Performance pressure and mental health among finance workers in Korea: a cross-sectional study. *Epidemiology and Health*, 45, 1–8. https://doi.org/10.4178/epih.e2023099

Levine, R. (1997). Financial development and economic growth: Views and agenda. *Journal of Economic Literature*, 35(2), 688–726.

Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of Management*, *43*(6), 1940–1965. https://doi.org/10.1177/0149206315573997

Marques, G. da S., & Giongo, C. R. (2016). Trabalhadores bancários em sofrimento: Uma análise da literatura nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *16*(3), 220–235. https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.704

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Moronte, E. A., & Albuquerque, G. S. C. (2021). Organização do trabalho e adoecimento dos bancários: uma revisão de literatura. *Saúde em Debate*, *45*(128), 216–233. https://doi.org/10.1590/0103-1104202112817

Moss, J. (2021). *The burnout epidemic*: The rise of chronic stress and how we can fix it. Harvard Business Review Press.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Oliveira, L. B., & Najnudel, P. S. (2023). The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. *Revista de Gestão*, *30*(1), 78–91. https://doi.org/10.1108/REGE-02-2021-0025

Oliveira, R. C., Araújo, A. R., Oliveira, A. M. B., & Cabral, L. C. G. (2023). A importância dos estudos qualitativos acerca da Síndrome de Burnout nos bancários: uma revisão de literatura. *Revista de Gestão e Secretariado*, *14*(3), 3984–3994. https://doi.org/10.7769/gesec.v14i3.1862

Paparelli, R., Almeida, T. B., Silva, D. L. D., & Morgado, L. P. (2019). Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *44*, 1–8. https://doi.org/10.1590/2317-6369000015618

Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck*: How modern management harms employee health and company performance – and what we can do about it. Harper Business.

Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2024). Constructive and destructive leadership in job demands-resources theory: A meta-analytic test of the motivational and health-impairment pathways. *Organizational Psychology Review*, 14(1), 131–165. https://doi.org/10.1177/20413866231197519

Portz, R. M., & Amazarray, M. R. (2019). Transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *19*(1), 515–522. https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.13326

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006

Reatto, D., Silva, D. A., Isidoro, M. L., & Rodrigues, N. T. (2014). Prevalência da Síndrome de Burnout no setor bancário no município de Araçatuba (SP). *Archives of Health Investigation*, *3*(2), 1–8.

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). *SmartPLS 4* (Version 4). SmartPLS GmbH.

Sanches, A. T. (2016). *A grande corporação bancária e os meandros do processo de trabalho*. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

Sindicato dos Bancários. (2024). *Com metas abusivas, os casos de adoecimento entre os bancários viraram epidemia na categoria*. Sindicato dos Bancários, São Paulo. Extraído de https://spbancarios.com.br/07/2024/com-metas-abusivas-os-casos-de-adoecimento-entre-os-bancarios-viraram-epidemia-na-categoria

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, *14*(3), 204–220. https://doi.org/10.1108/13620430910966406

Schuster, M. da S., & Dias, V. V. (2018). Oldenburg Burnout Inventory – validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, *23*(2), 553–562. https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015

Soares, L. R., & Villela, W. V. (2012). O assédio moral na perspectiva de bancários. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *37*(126), 203–212.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7(3), 242–264. https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242

Swanson, V., & Power, K. (2001). Employees' perceptions of organizational restructuring: The role of social support. *Work and Stress*, *15*(2), 161–178. https://doi.org/10.1080/02678370110066995

Sznelwar, L. I. (2011) *Saúde dos Bancários*. Editora Atitude.

Taube, M. E., & Carlotto, M. S. (2022). Síndrome de *burnout* e a liderança: revisão sistemática da literatura. *Revista Administração em Diálogo*, *24*(3), 28–47. https://doi.org/10.23925/2178-0080.2022v24i3.54795

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, *43*(2), 178–190. https://doi.org/10.2307/1556375

Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, *33*(3), 261–289. https://doi.org/10.1177/0149206307300812

Tehrani, S. A., Keshtkar, A., Ramasamy, A., & Fadaei, M. (2021). The worldwide prevalence of burnout syndrome among bank employees: a systematic review and meta-analysis protocol. *Systematic Reviews*, *10*, 1–6. https://doi.org/10.1186/s13643-021-01833-z

Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. Frontiers in Psychology, 12, 722080. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080

Valente, M. S. S. (2014). *Depressão e esgotamento profissional em bancários*. Tese (Doutorado em Ciências). Universidade de São Paulo, São Paulo.

Vieira, I., & Russo, J. A. (2019). Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, *29*(2), 1–22. https://doi.org/10.1590/S0103-73312019290206

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027260019.en

Zhang, Y., & Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, *32*(4), 959–987. https://doi.org/10.1007/s10490-015-9425-0

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença Creative Commons CC-BY.
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.