

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

**ALANA DANIELE KRÜGER
GABRIELE ANTONIAK DA ROSA**

**BURNOUT: OS EFEITOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA SAÚDE
MENTAL DOS COLABORADORES**

**CASCABEL
2022**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

**ALANA DANIELE KRÜGER
GABRIELE ANTONIAK DA ROSA**

**BURNOUT: OS EFEITOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA SAÚDE
MENTAL DOS COLABORADORES**

Trabalho apresentado à disciplina de
Conclusão de Curso – Projeto como
requisito parcial para obtenção da
aprovação semestral no Curso de
Psicologia do Centro Universitário
Assis Gurgacz.

Professor (a) Orientador (a): Kareem
Tathiany Teixeira Santucci

**CASCADEL
2022**

RESUMO

O assunto do referido trabalho é sobre Cultura Organizacional e Saúde Mental dos colaboradores e o tema abordará sobre o burnout enquanto um dos possíveis efeitos da Cultura Organizacional em colaboradores. O projeto tem por objetivo compreender como a cultura organizacional pode influenciar na prevenção ou desenvolvimento de burnout nos colaboradores. A pesquisa se dará através de entrevista semiestruturada, com quatro a seis trabalhadores do estado do Paraná com idade entre 25 e 50 anos, e estando no mesmo vínculo empregatício a mais de cinco anos e a amostragem se dará por critério de acessibilidade e aceitação. Para os participantes da cidade de Cascavel, no Paraná, será verificado a possibilidade da realização da entrevista ocorrer presencialmente ou, caso os participantes preferirem, será on-line pela plataforma Google Meet. Já para os entrevistados que são de outras cidades será realizado somente via on-line. Após a coleta dos dados, a pesquisa utilizará o método de análise de conteúdo, que possibilita através da interpretação uma compreensão mais profunda sobre os resultados.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional, Cultura Organizacional, Burnout, Saúde Mental, Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 ASSUNTO / TEMA	6
1.2 JUSTIFICATIVA	6
1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	7
1.4 OBJETIVOS DA PESQUISA	7
1.4.1 Objetivo Geral	7
1.4.2 Objetivos Específicos	7
 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	 8
2.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	8
2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL	8
2.3 SAÚDE MENTAL	10
2.4 BURNOUT	11
 3 ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO	 12
3.1 TIPO DE ESTUDO	12
3.2 CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO E PLANO DE RECRUTAMENTO	13
3.3 COMO E QUEM IRÁ OBTER O CONSENTIMENTO/ASSENTIMENTO E GARANTIAS ÉTICAS AOS PARTICIPANTES DE PESQUISA	14
3.4 DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PARA A EXECUÇÃO DO PROJETO.....	15
3.5 DESCRIÇÃO DE MÉTODOS QUE AFETEM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA E ANÁLISE CRÍTICA DE RISCOS E BENEFÍCIOS, BEM COMO MEDIDAS QUE MINIMIZEM E/OU ELIMINEM TAIS RISCOS	15
3.6 PREVISÃO DE INDENIZAÇÃO E RESSARCIMENTO DE GASTOS AOS PARTICIPANTES	16
3.7 CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA.....	16
3.8 LOCAIS DE REALIZAÇÃO DAS ETAPAS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA ..	16

3.9 EXPLICITAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES DOS ENVOLVIDOS NA PESQUISA	16
3.10 EXPLICITAÇÃO ACERCA DA PROPRIEDADE DAS INFORMAÇÕES GERADAS PELA PESQUISA, SOBRE O USO E DESTINO DAS INFORMAÇÕES/DADOS COLETADOS, BEM COMO MEDIDAS DE PROTEÇÃO RELATIVAS À PRIVACIDADE E CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES OBTIDAS PARA REALIZAÇÃO DO ESTUDO, LOCAL E TEMPO DE ARMAZENAMENTO	17
3.11 ORÇAMENTO	18
3.12 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES	18
3.13 ANÁLISE DOS RESULTADOS E EXPLICITAÇÃO DE QUE OS RESULTADOS DA PESQUISA SERÃO TORNADOS PÚBLICOS, SEJAM ELES FAVORÁVEIS OU NÃO..	19
 REFERÊNCIAS	 20
 APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	 25
 APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	 26
 APÊNDICE C – DECLARAÇÃO DOS PESQUISADORES	 29

1 INTRODUÇÃO

1.1 ASSUNTO / TEMA

O assunto do referido trabalho é sobre Cultura Organizacional e Saúde Mental dos colaboradores. O tema abordará sobre o burnout enquanto um dos possíveis efeitos da Cultura Organizacional em colaboradores.

1.2 JUSTIFICATIVA

A síndrome de Burnout, para Reinhold (2002), é um modo singular de estresse ocupacional, marcado por sentimento de frustração profundo e de exaustão pela atividade laboral e esse sentimento pode se alastrar para todas as áreas da vida do indivíduo. Tornando-se uma reação ao estresse crônico do trabalho do indivíduo, resultando em consequências negativas socioeconômicas e na saúde física e mental do colaborador. O burnout irá depender da vulnerabilidade em que o colaborador se encontra e o meio que ele está inserido, desde o ambiente de trabalho até a sociedade (NOGUEIRA et al, 2017).

Com o aumento significativo de casos de Burnout, a Isma-BR (International Stress Management Association no Brasil) realizou uma pesquisa, e é possível observar que o Burnout no Brasil está em 32% dos indivíduos afetados. (ROSSI, 2022). Quando se trata de profissionais da área da saúde, é visto por intermédio de estudos que no Brasil o Burnout acomete 78,4%, sendo médicos e enfermeiros os profissionais mais afetados. (BARBOSA *et al*, 2021). Sendo assim, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu a Síndrome de Burnout como uma doença que tem como promissor o trabalho, classificado no CID-11 juntamente com o Transtorno Pós Traumático e a Síndrome do Pânico (NEVES, 2019).

A cultura organizacional é necessária para que haja um bom funcionamento da empresa, e a partir dela acontece a interação social dos funcionários, crescimento e desenvolvimento, servindo como uma normativa e sendo essencial para que ocorra o sucesso da organização (ZANELLI e SILVA, 2004). De acordo com Assi (2019), a cultura sendo implantada cedo dentro de uma organização e compartilhada por todos, terá uma influência maior nos pensamentos, percepções e sentimentos de todos. A cultura organizacional tem capacidade de modelar as formas de gestão de uma organização e os seus comportamentos e estimula o comprometimento dos colaboradores, assim, cria-se um clima propício e harmonioso para o trabalho.

A pesquisa se faz relevante para identificar os possíveis efeitos que a Cultura Organizacional possui referente à saúde mental dos seus colaboradores, visto que a Cultura para Schein (2020) é um fenômeno dinâmico e constantemente desempenhado, criado através de interações com os indivíduos e moldado pelo comportamento de liderança, com conjunto de estruturas, regras, rotinas e normas, quando introduzida a cultura em uma organização, é visto de forma clara como ela é criada e operada.

As crenças e valores apresentados pela organização, podem vir a afetar a vida dos colaboradores. O Ministério da Saúde (2017), diz que casos onde existem chefias autoritárias, falta de comunicação e o aumento de ritmo de trabalho, tornando uma exigência crescente de produtividade, podem se tornar fatores que venham a afetar a saúde dos colaboradores. O objetivo é compreender se a Cultura Organizacional pode influenciar na saúde mental do colaborador, contribuindo para a saúde ou para o adoecimento, como o desenvolvimento de burnout.

1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Como a cultura organizacional pode influenciar na prevenção ou desenvolvimento de burnout nos colaboradores?

1.4 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.4.1 Objetivo Geral

Quanto ao objetivo geral da presente pesquisa, as pesquisadoras visam compreender como a cultura organizacional pode influenciar na prevenção ou desenvolvimento de burnout nos colaboradores.

1.4.2 Objetivos Específicos

Verificar a percepção dos colaboradores sobre a cultura organizacional.

Identificar quais efeitos a cultura organizacional causa na saúde mental dos colaboradores.

Descrever como os efeitos da cultura organizacional afetam a saúde mental dos colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

A Psicologia Organizacional e do Trabalho surgiu na metade do século XIX, segundo Bertoldi (2013), com intuito de atender as demandas na sociedade com o advento da revolução industrial, ou seja, visando encontrar indivíduos adequados para o cargo de trabalho que estava surgindo. Camargo (2009) discorre sobre o início da Psicologia Organizacional no momento que acontecia a expansão da indústria e acompanhou o movimento de uma parcela da burguesia industrial na implantação dos processos administrativos modernos e científicos.

A área da Psicologia Organizacional é um campo de atuação interdisciplinar, que visa compreender os fenômenos organizacionais, onde é desenvolvido em torno de questões caracterizadas, como o bem-estar do indivíduo, pelo fato de que as organizações são consideradas sistemas sociais complexos (SCHEIN, 1982). Logo, a Psicologia Organizacional é o estudo científico do comportamento humano em uma organização, onde é direcionado ao trabalho e ao colaborador dentro da organização (PESCA, 2011).

Para Spector (2009), o lado organizacional se desenvolveu a partir do movimento das relações humanas dentro das organizações, possuindo um olhar voltado à compreensão do comportamento dos funcionários e à melhoria do bem-estar no ambiente de trabalho, assim, incluem-se atitudes e comportamento e estresse no trabalho.

Diante disto, a Psicologia Organizacional estará voltada para o que é definido como comportamento humano dentro das organizações ou comportamento organizacional, portanto, as questões da psicologia do trabalho são caracterizadas como: a organização do trabalho, o emprego e a saúde no trabalho (SILVA & TOLFO, 2014). Contudo, ela visa contribuir com o indivíduo e a organização designando colaboradores para áreas que se encaixam com ele e proporcionando métodos para que ele se desenvolva, levando as organizações à maior eficiência.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura guia e restringe o comportamento de cada indivíduo dentro de um determinado grupo, mediante normas compartilhadas e assumidas. (SCHEIN, 2020). De acordo com Zavareze (2008), a identificação da cultura é importante para a gestão de pessoas, para que a atuação da organização tenha consistência. A organização de uma empresa tem

identidade própria e se caracteriza como uma forma social singular, com características provenientes do modelo de gestão e com o perfil adotado pelos seus membros, sendo assim, a sua cultura. (KAWATA *et al*, 2018).

Para Zanelli e Silva (2004), a compreensão da cultura requer que sejam decodificadas as razões que estão encobertas dos comportamentos individuais e coletivos, o que é tido como verdade dentro de uma organização. A cultura organizacional é analisada em vários níveis diferentes, entre eles, se enquadram os artefatos, valores e crenças, e suposições básicas. Conhecer sobre a cultura organizacional é necessário, pois a partir dela poderá ser compreendido o comportamento humano do colaborador na organização, assim, os valores serão compartilhados e logo, influenciarão os membros envolvidos na empresa (SILVA & ZANELLI, 2004). Contudo, é importante que os colaboradores conheçam a cultura organizacional.

De acordo com Russo (2017), a Cultura Organizacional é fundamental para uma administração e para a implantação de estratégias que visam melhorar o desempenho da organização. Portanto, ela é primordial dentro de uma determinada organização e é importante para a construção de um universo simbólico, onde se associa às políticas de administração de recursos humanos e assim contribui para que ocorra uma aproximação e a integração dos colaboradores diante dos princípios e os objetivos que a organização tem como central (VARJÃO & ESTENDER, 2016).

A Cultura Organizacional é um conjunto de elementos que irão influenciar o clima de uma organização, assim, Lacombe e Heilborn (2003) apontam que os elementos seriam o conjunto de crenças, costumes, valores, normas de comportamento e maneiras de fazer negócio, portanto, conjunto de crenças e atitudes da organização. Contribuindo para a formação da identidade de uma organização, onde está fundamentada por elementos que a constituem. (MALHEIROS *et al*, 2020).

Na cultura encontram-se níveis caracterizados como artefatos, valores e crenças, e suposições básicas. Exposto isso, pode-se dizer que os artefatos incluem os fenômenos que são vistos, ouvidos e sentidos pelo indivíduo (SCHEIN, 2020). Sendo assim, os artefatos são considerados o nível mais superficial da cultura, configura-se as estruturas e os processos organizacionais e as manifestações visíveis, incluso a linguagem, arquitetura, tecnologia, objetos decorativos, vestuários e as cerimônias que são observadas. (ARAÚJO e ARAÚJO, 2011). Os valores e as crenças têm como objetivo orientar a condução da organização e são estabelecidos pelos líderes e gestores. Correspondem a estratégias e metas, refletindo as racionalizações da empresa. Contudo, as normas e as regras que a organização estabelece

como valores, poderão refletir na realidade organizacional. (SILVA; TSUKAHARA e NUNES, 2017). Em vista disso, os valores e as crenças são importantes para a organização, pois auxiliam os colaboradores em tomadas de decisões e direções corretas. Além disso, as crenças dão origem à forma de como o indivíduo percebe a realidade e define o que é certo, portanto, as crenças e valores orientam a maneira de como o colaborador pensa e sente. As suposições básicas são assumidas como verdadeiras e encontram uma pequena variação em uma unidade social. Acaso elas sejam assumidas em um grupo, seus membros irão encontrar comportamentos que estão baseados em uma premissa inconcebível. (SCHEIN, 2020).

A autora Silva (2020) discorre que a cultura organizacional poderá auxiliar na compreensão do ambiente de trabalho e assim, fazer com que o colaborador sintase bem dentro da organização sem que tenha a saúde mental afetada.

2.3 SAÚDE MENTAL

Sabe-se que o trabalho é um fenômeno fundamental à existência humana, especialmente nas organizações, visto que por meio de esforços físicos e psíquicos as nossas relações são mediadas com as pessoas em nosso meio. Logo, o trabalho é uma peça central na vida dos indivíduos. (SILVA e TOLFO, 2012). Através do trabalho podemos construir a identidade, interagir com o meio e ter suporte social, encontrar um propósito, o qual estimula a dedicação, empenho, superação de desafios, obtenção de renda e um novo status, visto que o emprego segue com uma valorização e um lugar social importante no cenário do trabalho no Brasil, como “aquilo que todos devem buscar”. (ZANELLI; SILVA e SOARES, 2010; SCHWEITZER e TOLFO, 2018).

Existem componentes essenciais para que haja saúde no trabalho, componentes estes imprescindíveis também para um bom desempenho laboral, como por exemplo, a satisfação. Segundo Siqueira (2008), satisfação no trabalho representa “a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações” (p. 267).

Por mais que existam hoje em dia ações nas organizações que foquem na felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho, ainda existem organizações nas quais os valores e crenças colaboram para a formação de uma competição não saudável, do estabelecimento de metas inalcançáveis e da construção de relacionamentos egoístas, que não levam em conta relações saudáveis e com princípios. (SILVA e TOLFO, 2012). Há duas formas em que o trabalho pode participar do adoecimento: como colaborador e como desencadeador de

doenças mentais, pois é considerado que essas doenças mentais não dizem respeito apenas ao psicológico, mas também a fatores físicos, sociais e ocupacionais. (PEREIRA; TOLFO e NUNES, 2020).

Existem estressores no ambiente de trabalho e esses provocam redução do bem-estar e sensação de ameaça, o que impulsiona um processo de adoecimento que pode desencadear uma série de incidentes, que podem passar de reações transitórias para permanentes se não forem impedidas desde o início, o que faz o stress ocasional evoluir para transtornos mais graves como, por exemplo, depressão ou burnout. (PENIDO e PERONE, 2013). Segundo o ponto de vista de Dejours (2015), o trabalho tem sido reconhecido como um considerável fator de adoecimento, de desencadeamento e de crescente aumento de distúrbios psíquicos. Para ele, nem sempre o processo de sofrimento psíquico é imediatamente visível. Esse desenvolver acontece de forma "silenciosa" ou "invisível", assim como também pode eclodir de forma aguda por motivos relacionados ao trabalho.

2.4 BURNOUT

A definição mais aceita para a Síndrome de Burnout foi elaborada por Maslach e Jackson (LARA e AMORIM, 2001, p. 482), que julgam tratar-se de uma síndrome composta por três dimensões: reduzida realização pessoal no trabalho, esgotamento emocional e despersonalização, segundo MASLACH e JACKSON (1986).

A reduzida realização pessoal no trabalho pode ser considerada uma tendência de “evolução negativa”, quando as atividades laborais perdem o sentido, afetando a habilidade para a realização do trabalho e o atendimento ou contato com as pessoas usuárias deste, bem como a manifestação de insatisfação. O esgotamento emocional é uma situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos, existe a sensação de ter chegado ao limite, percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios. Já a despersonalização se caracteriza por um aspecto defensivo da síndrome, é uma espécie de desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho, esboça-se um endurecimento afetivo. (WILTENBURG, 2011).

Para Gil-Monte e Peiró (1997) o processo se inicia com o desenvolvimento dos sentimentos de baixa realização pessoal e esgotamento emocional em paralelo. Posteriormente, em resposta a ambos, como uma estratégia de afrontamento ou defensiva, instala-se a despersonalização. Também consideram que não há uma única perspectiva que explique satisfatoriamente a síndrome como um todo. Existem outras inúmeras definições

para o Burnout, sob outras perspectivas. Ao olhar de Benevides-Pereira (2002. p.45), por exemplo, o Burnout é “[...] a resposta a um estado prolongado de estresse, que ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes.” “[...] está relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais do indivíduo.”

Para tanto, Benevides-Pereira (2002 p.44) elaborou um quadro de sintomatologia do Burnout, composto por quatro grupos: 1) Sintomas físicos: fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares ou osteomusculares, cefaléias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais. 2) Sintomas Psíquicos: falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, labilidade emocional, dificuldade de auto-aceitação, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranóia. 3) Sintomas Comportamentais: negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias, comportamentos de alto risco e suicídio. 4) Sintomas Defensivos: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer), absenteísmo, ironia e cinismo. (BENEVIDES; YAEHASHI; ALVES e LARA, 2008).

3 ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDO

Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo se caracteriza como uma pesquisa básica, pois busca proporcionar novos conhecimentos, tornando-se importante para o avanço da ciência, sem que haja uma aplicação prática prevista, portanto, envolve-se de verdades e interesses universais (PRODANOV e FREITAS, 2013), assim, com intuito de obter conhecimentos que possam contribuir com a ciência, a fim de identificar se a cultura organizacional das empresas tem potencial para surtir efeito na saúde mental de seus colaboradores.

Quanto aos objetivos, a pesquisa terá caráter descritivo, uma vez que tal método registra, analisa e ordena os dados sem manipulá-los. Na pesquisa descritiva os pesquisadores não interferem nos dados obtidos, e o seu objetivo primordial é a descrição das características determinadas de uma população ou o estabelecimento de relações entre as variáveis, o intuito é levantar opiniões, atitudes e crenças da população, visando descobrir a existência de associações entre as variáveis. (GIL, 2008). Com isto, será investigado se a cultura organizacional causa efeito nos colaboradores, a ponto de influenciar na prevenção ou

desenvolvimento de burnout dos mesmos, através de registro das entrevistas, de análise de conteúdo e interpretação.

Será um estudo de campo, e para Gil (2008) o estudo de campo busca investigar uma realidade exclusiva. Em seguida, as informações coletadas devem ser transcritas da forma exata como ocorreram e analisado o discurso do colaborador. A pesquisa terá como objetivo conseguir informações referente a cultura organizacional e os seus efeitos, para que assim, seja analisado se a cultura organizacional pode vir a surtir efeitos como o burnout.

A pesquisa será qualitativa, considera-se que existe uma relação dinâmica com o mundo real e o sujeito, não podendo desvincular o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, em vista disso, não poderá ser traduzido em números, será analisado os dados indutivamente, logo, o processo e seu significado será o foco principal de abordagem. (KAUARK, MANHÃES e MEDEIROS, 2010), verificando a análise de conteúdo do participante.

Para Bardin (2016), a análise de conteúdo são técnicas de análise das comunicações, que fazem o uso de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrever o conteúdo das mensagens. Será feito uma análise de significados, ou seja, o conteúdo e seus significantes, a forma e a distribuição desse conteúdo. As autoras Caregnato e Mutti (2006) discorrem que a análise de conteúdo realiza-se com materiais textuais, portanto, poderá ser executada através de transcrições de entrevistas.

3.2 CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO E PLANO DE RECRUTAMENTO

A população será constituída de 4 a 6 participantes, trabalhadores do estado do Paraná. A idade dos participantes será entre 25 anos a 50 anos de idade, e estando no mesmo vínculo empregatício a mais de 05 anos. Ao que se refere à amostragem, a mesma se dará por critério de acessibilidade e aceitação. As entrevistas poderão ocorrer de duas formas, diante da disponibilidade do participante, de maneira online ou presencial. Não poderão participar da pesquisa do modo online, participantes que não tenham acesso a internet, que não consigam acessar a plataforma Google Meet e que não tenham acesso ao e-mail e em caso das entrevistas presenciais, não poderão participar pessoas que não residem na cidade de Cascavel/PR.

Para tanto, como plano de recrutamento, as pesquisadoras confeccionarão uma arte sobre a pesquisa e a divulgarão nas plataformas digitais pessoais como Instagram, Facebook, Whatsapp e LinkedIn. Em seguida, utilizarão o método Snowball, caracterizado como uma

amostragem não probabilística, se utilizando de cadeias com referências construídas a partir de indivíduos que compartilham algumas características de interesse ao estudo (OLIVEIRA *et al*, 2021). Após obter o número estipulado de candidatos, entrarão em contato com os mesmos para agendar as entrevistas com antecedência com esses participantes. As entrevistas poderão ser online ou presencial, caso seja presencial, se deslocarão até o local previamente combinado para encontrar os participantes, entregarão o TCLE, farão a entrevista semi estruturada e após farão a análise de conteúdo.

Em casos de entrevistas online, o procedimento será o mesmo, com a diferenciação de que após entrar em contato com o participante, será combinado dia e horário da entrevista com os participantes e as pesquisadoras irão enviar o TCLE no e-mail do participante, após será solicitado que o participante acesse a plataforma Google Meet através do link ou código enviado pelas pesquisadoras, para que seja lido juntamente com o participante o TCLE, após o participante compreender todo o TCLE e não haver mais dúvidas, as pesquisadoras farão uma entrevista semiestruturada online.

3.3 COMO E QUEM IRÁ OBTER O CONSENTIMENTO/ASSENTIMENTO E GARANTIAS ÉTICAS AOS PARTICIPANTES DE PESQUISA

O participante será recrutado de maneira sigilosa após a divulgação da pesquisa nas mídias sociais. Será agendado uma entrevista com o candidato, de acordo com a disponibilidade dele, podendo ser presencialmente ou online. Ao início da entrevista, as pesquisadoras se apresentarão, tentando deixar o ambiente acolhedor, para que o participante sinta-se à vontade para responder as perguntas que serão feitas à ele. Após a apresentação das pesquisadoras, será explicado as duas vias do TCLE e lido juntamente com o participante, em seguida, será questionado ao participante se possui alguma dúvida.

No momento em que não houver mais dúvida do participante, será solicitado que o participante assine o TCLE. Nos casos onde será feita a entrevista online, o participante receberá o TCLE por e-mail, onde já estará sinalizado o local de assinatura e posteriormente, será assinado digitalmente. As pesquisadoras explicarão que o nome do participante será preservado e não será utilizado na pesquisa, sendo assim, será utilizado nome fictício, e se comprometerão em manter em sigilo, não mostrando a transcrição da entrevista, tendo cuidado e cautela para que os dados sejam preservados.

3.4 DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PARA A EXECUÇÃO DO PROJETO

Após acordado entre pesquisadores e participantes o local e horário da entrevista, será apresentado ao participante que deseja participar da entrevista, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e explicado para o participante, após a assinatura do participante, será iniciado a entrevista. Em caso de entrevista online, o TCLE será enviado por e-mail e explicado pelas pesquisadoras através de vídeo chamada feito pela plataforma Google Meet.

Como recursos metodológicos utilizados para a realização do projeto de pesquisa, será feito uso de gravador, através de um celular ou da plataforma Google Meet, com a finalidade de gravar a entrevista feita com o participante, para que posteriormente, a entrevista seja transcrita e assim, seja feito a análise de conteúdo. Para Gil (2008), a maneira mais confiável para ter acesso com precisão às respostas é registrá-las durante a entrevista, com anotações ou uso de gravador, e para ele, a gravação é o melhor modo de preservar o conteúdo da entrevista.

Antes de iniciar a entrevista, será realizado um rapport, para que o participante sinta-se acolhido e a vontade para participar da pesquisa. As informações obtidas serão através de uma entrevista semi-estruturada que contará com o máximo de 10 perguntas. Será investigado na entrevista se o colaborador possui sintomas de Burnout e se existe uma ligação entre os sintomas com a Cultura Organizacional.

3.5 DESCRIÇÃO DE MÉTODOS QUE AFETEM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA E ANÁLISE CRÍTICA DE RISCOS E BENEFÍCIOS, BEM COMO MEDIDAS QUE MINIMIZEM E/OU ELIMINEM TAIS RISCOS

O participante ao decorrer da entrevista poderá ter sentimentos de angústia, tristeza, raiva, levando-o a constrangimento e ao desconforto, vergonha em responder as perguntas, estresse, medo de não conseguir responder às questões e alteração de comportamento. O benefício da pesquisa ao participante será de autoconhecimento, compreensão sobre a cultura organizacional e reflexões acerca do fenômeno que está sendo pesquisado. Caso o participante sinta-se desconfortável e/ou constrangido, as pesquisadoras irão encerrar a entrevista. Em episódios de angústias e ansiedade, será realizado a técnica de respiração naquele momento e caso necessário, será feito uma escuta especializada e um acolhimento com o participante no momento do acontecimento daquela entrevista.

3.6 PREVISÃO DE INDENIZAÇÃO E RESSARCIMENTO DE GASTOS AOS PARTICIPANTES

Se o participante sofrer qualquer dano resultante da sua participação no estudo, sendo ele imediato ou tardio, previsto ou não, ele tem direito a assistência imediata, integral e gratuita, pelo tempo que for necessário. A Resolução CNS N° 466 de 2012 prevê e assegura os participantes da pesquisa, que vierem a sofrer qualquer tipo de dano previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o direito à indenização por parte das pesquisadoras e da instituição envolvida nas diferentes fases da pesquisa.

3.7 CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

Essa pesquisa será encerrada quando for atingido o número estipulado de participantes ou quando for encontrado o ponto de saturação mediante as respostas na entrevista. Como critério de suspensão, ficará previsto apenas em caso de adoecimento das pesquisadoras, podendo ser retomada a pesquisa após melhora. Em caso de situações endêmicas, a pesquisa será suspensa apenas para entrevistas presenciais, visto que existe a possibilidade de entrevistas online.

3.8 LOCAIS DE REALIZAÇÃO DAS ETAPAS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA

Quanto ao local de realização das entrevistas da pesquisa, o mesmo será definido com o participante, para que seja um local da preferência do entrevistado, a fim de reduzir possíveis gastos, danos ou constrangimentos. O local escolhido deve ser um local que garanta o sigilo e possua estrutura para o participante poder assinar o TCLE. Existe também a possibilidade de entrevista online, caso o participante assim escolha e sinta-se mais confortável. Para a entrevista online, o participante precisa ter acesso a internet, um aparelho de celular ou laptop e e-mail para receber o TCLE. Será ressaltado a importância de um ambiente seguro e sigiloso.

3.9 EXPLICITAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES DOS ENVOLVIDOS NA PESQUISA

As pesquisadoras terão como responsabilidade providenciar todo o material que será utilizado ao decorrer da pesquisa, garantindo que sejam mantidos em sigilo e com

confidencialidade, de todos os dados, tornando as informações e a privacidade do participante em total sigilo e com a responsabilidade também de dirigir toda a pesquisa e entrevista de maneira correta e ética.

O orientador terá que garantir o resguardo das questões éticas, fazendo com que o encaminhamento aos seus pesquisadores seja assertivo, a fim de que a pesquisa seja realizada de modo satisfatório.

A instituição de ensino terá como responsabilidade a garantia de professor orientador que esteja vinculado ao trabalho e responsável pela pesquisa e oferecer infraestrutura adequada para que as aulas sejam ministradas, dando suporte quando necessário.

O auxiliar de pesquisa se responsabilizará em contribuir com as pesquisadoras para a elaboração da pesquisa, comprometendo-se a manter o sigilo e a ética.

O participante que aceitar participar da pesquisa, se compromete e responsabiliza em ter o acesso a internet, e a manifestar caso sentir qualquer desconforto e constrangimento durante o processo da entrevista, e a assinar seja de maneira digital ou não, o TCLE fornecido pelas participantes.

3.10 EXPLICITAÇÃO ACERCA DA PROPRIEDADE DAS INFORMAÇÕES GERADAS PELA PESQUISA, SOBRE O USO E DESTINO DAS INFORMAÇÕES/DADOS COLETADOS, BEM COMO MEDIDAS DE PROTEÇÃO RELATIVAS À PRIVACIDADE E CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES OBTIDAS PARA REALIZAÇÃO DO ESTUDO, LOCAL E TEMPO DE ARMAZENAMENTO

Ao que diz respeito às informações e dados obtidos na pesquisa, cabe às pesquisadoras além de conduzir toda a etapa de recrutamento e coleta de maneira sigilosa, não divulgar as respostas dadas pelos participantes, manter sigilo sobre as informações e excluir as gravações de áudio assim que forem transcritas. As gravações serão descartadas assim que as transcrições forem feitas. Sobre as transcrições, após utilizadas na pesquisa, serão armazenadas digitalmente na nuvem, com acesso restrito com senha, apenas para as pesquisadoras, durante o período de 05 anos, para que não haja nenhum vazamento de informação dos participantes, assegurando assim, sua privacidade.

3.11 ORÇAMENTO

Recurso utilizado	Quantidade	Custo por unidade (em real)	Custo total (em real)
TCLE impresso	12	0,25	3,00
Entrevista semiestruturada	06	0,25	1,50
Caneta	06	1,20	7,20
Deslocamento combustível/Uber	06	17,00	102,00
Gastos totais	30	18,70	113,70

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Nota: Os custos do projeto são de responsabilidade das autoras.

3.12 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

O cronograma de atividades entrará em vigor a partir da sua aprovação na Plataforma Brasil, podendo assim, seguir as seguintes etapas:

ATIVIDADES	FEV/ 22	MAR /22	ABR /22	MAI/ 22	JUN/ 22	JUL/ 22	AGO /22	SET/ 22	OUT /22	NOV /22	DEZ/ 22
Complementação do referencial teórico	X	X	X	X							
Recrutamento os participantes							X				
Coleta de dados								X			
Tabulação de dados								X			
Análise dos dados								X	X		

Resultados e discussões									X	X	
Banca										X	
Considerações finais										X	
Entrega									X		
Defesa										X	

3.13 ANÁLISE DOS RESULTADOS E EXPLICITACÃO DE QUE OS RESULTADOS DA PESQUISA SERÃO TORNADOS PÚBLICOS, SEJAM ELES FAVORÁVEIS OU NÃO.

Será mantido a privacidade e o sigilo das informações obtidas ao decorrer da pesquisa, usando nomes fictícios para que não seja divulgado o nome verdadeiro e a cidade do participante, não sendo divulgado anteriormente a finalização da pesquisa. Após a divulgação e a aprovação, a pesquisa será divulgada em lugares científicos, independentemente se os resultados que serão obtidos pela pesquisa, sejam favoráveis aos participantes, com os devidos créditos aos autores da pesquisa. Na realização das análise dos resultados, será utilizado o método de análise de conteúdo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Egivanda Carvalho De.; ARAUJO, Edleide Carvalho De. **Análise dos artefatos culturais, crenças e valores da empresa “Y” de contabilidade e seus reflexos na gestão comercial.** In: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2011.

ASSI, MARCOS. **Controles Internos e Cultura Organizacional: Como consolidar a confiança na gestão dos negócios.** 1ª Ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2019.

BARBOSA, Thiago Henrique de Andrade; GURGEL, Arthur Hister Felizardo; VASCONCELLOS, Débora Nobre; FILHO, Leonardo Braz de Sousa; TRABASSOS, Priscila Nunes Costa. **A síndrome de burnout e suas consequências nos profissionais de saúde: uma revisão de literatura.** Brazilian Journal of Health Review, Curitiba, v. 4, n. 1, p-3739, jan. 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. O processo de adoecer pelo trabalho. In: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa (org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa; YAEGASHI, Solange Franci Raimundo; ALVES, Iraí Cristina Boccato; LARA, Silvana de. **O trabalho docente e o burnout: um estudo em professores paranaenses. Anais..** Curitiba, PR: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2008.

BERTOLDI, Alexandra Danuza. **Psicologia Organizacional e do Trabalho.** Indaial: Uniasselvi, 2013.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE DO MINISTÉRIO DA SAÚDE (BVS). **Saúde mental no trabalho é tema do dia mundial da saúde mental 2017, comemorado em 10 de outubro.** Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>

CAMARGO, Denise de. **Psicologia organizacional.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES:UAB, 2009.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. **Pesquisa Qualitativa: Análise de discurso versus análise de conteúdo**. Trabalho de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.

DEJOURS, Cristhophe. **Loucura no trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Cortez, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Gil-Monte, Pedro; PEIRÓ-SILLA, José Mª. **Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse**. Madrid: Editorial Síntesis, 1997.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa: guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

KAWATA, Rafaella Maranhão; SCHNELL, Maicon; TOIGO, Leandro Augusto; VESCO, Delci Grapégia Dal. **Produção científica sobre cultura organizacional e orçamento: uma análise bibliométrica e sociométrica em periódicos internacionais**. Revista de divulgação científica, *Ágora*, v. 23, n. 1, p. 29-49, jan./jun. 2018.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LARA, Silvana e AMORIM, Cloves. The Burnout Syndrome on Mental Health Care Professionals. In: **The Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology**. Praha, Czech Republic, 16-19, may, 2001.

MALHEIROS, Michel Barboza; WEGNER, Roger da Silva; BARCELLOS, Jaine; ANKLAM, Aline; TONTINI, Júlia. **O papel da cultura organizacional na compreensão da diversidade organizacional: estudo em uma indústria de cosméticos**. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas, v. 21, n. 2, p. 47-65, ISSN 1988-9011, 2020.

MASLACH, Cristina; JACKSON, Susan E.; **Maslach Burnout Inventory**. 2ªed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986.

NEVES, Ursula. **Síndrome de Burnout entra na lista de doenças da OMS**. Rio de Janeiro: Pebmed, 2019. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/>

NOGUEIRA, Lilia de Souza; SOUSA, Regina Márcia Cardoso De; GUEDES, Erika de Souza; SANTOS, Mariana Alvina dos; TURRENI, Ruth Natalia Teresa; CRUZ, Diná de Almeida Lopes Monteiro Da. **Burnout e ambiente de trabalho de enfermeiros em instituições públicas de saúde**. Revista Brasileira de Enfermagem. [Internet]. 2018;71(2):336-42

OLIVEIRA, Guilherme Sacheto; PACHECO, Zuleyce Maria Lessa; SALIMENA, Anna Maria de Oliveira; RAMOS, Camila Messias; PARAÍSO, Alanna Fernandes. **Método bola de neve em pesquisa qualitativa com travestis e mulheres transexuais**. Revista Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, n.68, p.7565-7568, 2021.

PERONE, Giancarlo; PENIDO, Laís de Oliveira. A proteção da saúde mental no trabalho no ordenamento jurídico italiano. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

PEREIRA, Eliane França; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Thiago Soares. **Sentidos do Trabalho para Servidores Universitários Afastados por Estresse**. In: XLIV ENCONTRO DA ANPAD – EnANPAD, 2020.

PESCA, Andréa Duarte. **Psicologia Organizacional**. Natal: Edunp, 2011.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar De. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho acadêmico**. 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REINHOLD, Helga Hinkenickel. O Burnout. In LIPP, M. (org). **O Stress do Professor**. Campinas: Papirus, p. 63-80, 2002.

ROSSI, Ana Maria. **Burnout é uma doença ocupacional?**. International Stress Management Association, Porto Alegre, 2022.

RUSSO, Giuseppe Maria. **Diagnóstico da Cultura Organizacional: O impacto dos valores organizacionais no desempenho das terceirizações**. 1ª Ed, Rio de Janeiro: Alta Book, Rio de Janeiro, 2017.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2020.

SCHEIN, Edgar H. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana da Rosa. Transformações no mundo do trabalho: o trabalhador em um contexto de precarização. In: INÁCIO, José Reginaldo; LARA, Ricardo (Orgs.). **Trabalho, saúde e direitos sociais**. 1ª ed, Bauru: Cnal 6, 2018.

SILVA, André Vasconcelos da; TSUKAHARA, Mariana Pirkel; NUNES, Neubher Fernandes. **Cultura Organizacional: Uma reflexão na perspectiva comportamental**. Brasília: Instituto Walden4, 1ª ed, 2017.

SILVA, Jackeliny Dias Da. **Saúde mental da escola: Uma análise da relação entre cultura e organizacional e estresse**. 2020. Dissertação (Pós-Graduação em Gestão Organizacional) – Área de Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás, Catalão (GO), 2020.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. **Psicologia Organizacional**. 3ª Ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2014.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. **Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações**. Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 341-354, dez/2012.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Satisfação no trabalho (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 4ª Ed, São Paulo: Editora Saraiva Educação S.A, 2009.

VARJÃO, Samila Silva; ESTENDER, Antônio Carlos. **A importância da cultura organizacional e o seu reflexo na comunicação interna**. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v. 14, n. 2, p. 272-277, 2016.

WILTENBURG, Dinéa Cristina Distéfano; KLEIN, Roseli Bilobran. **Síndrome de Burnout: Um sintoma mascarado?**. Governo do Estado Paraná, Secretaria da Educação e do Esporte. 2011.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações: projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. Cultura organizacional. In: BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bitencourt. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Autmed, 2004. P.406 a 441.

ZAVAREZE, Tais Evangelho. **Cultura Organizacional: Uma revisão de literatura**. Psicologia.pt. 2008.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

- 1- Poderia informar, por gentileza, seu nome completo, idade, profissão, sexo e onde reside?
- 2- Qual o seu cargo em seu trabalho atual?
- 3- Há quanto tempo está trabalhando nessa mesma empresa?
- 4- Como considera a cultura organizacional da empresa em que trabalha?
- 5- Você considera que os valores, as crenças e os costumes organizacionais estão alinhados com seus valores, crenças e costumes pessoais? Cite alguns exemplos.
- 6- Comente sobre algo que você percebe na cultura da empresa que não vai de encontro com o que você pensa/acredita.
- 7- Já se sentiu estressado ou sobrecarregado durante suas atividades laborais? Comente o que aconteceu e como se sentiu.
- 8- Já precisou se ausentar, se afastar ou necessitou de atestado médico por não estar conseguindo lidar com estresse, pressão ou sobrecarga de trabalho?
- 9- Como você considera sua liderança?
- 10- Você considera ser feliz no trabalho que desempenha atualmente? Em que momentos se sente assim?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você _____ está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa intitulada: "**BURNOUT: OS EFEITOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES**", desenvolvida pelo pesquisador responsável Kareem Tathiany Teixeira Santucci e pelos pesquisadores colaboradores Alana Daniele Krüger, Gabriele Antoniak da Rosa e Júlia Akemi Ceron.

Esta pesquisa irá investigar como a cultura organizacional pode influenciar na prevenção ou desenvolvimento do Burnout nos colaboradores e está sendo desenvolvida a fim de identificar se a cultura organizacional tem relação com o aumento de casos de Burnout em trabalhadores do Brasil.

O convite para a sua participação se deve ao fato de você estar dentro dos requisitos de participação, segundo seus anos de trabalho e disponibilidade, visto que se candidatou de maneira espontânea através de nossa divulgação da pesquisa.

Caso você decida aceitar nosso convite para participar desta pesquisa, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimento(s): preenchimento deste termo (TCLE) e a uma entrevista com 10 perguntas sobre seu trabalho, sua empresa e seus sentimentos referente a isso. Para isso, as pesquisadoras utilizarão um gravador, a fim de gravar as respostas dadas, para que depois possam analisar essas respostas. Após o uso das respostas e o encerramento dessa pesquisa, o áudio será deletado e as transcrições serão salvas num arquivo digital com acesso apenas das pesquisadoras por 05 anos e após esse tempo será deletado.

O tempo previsto para a sua participação é de aproximadamente 1 hora.

Os riscos relacionados com sua participação são: sentimentos de angústia, tristeza, raiva, levando-o a constrangimento e ao desconforto, vergonha em responder as perguntas, estresse, medo de não conseguir responder às questões e alteração de comportamento e serão reduzidos pelos seguintes procedimentos: assistência de acolhimento e escuta breve, informando também o direito de desistir da pesquisa e se necessário, será realizada a técnica de respiração.

Os benefícios relacionados com a sua participação serão de autoconhecimento, compreensão sobre a cultura organizacional e reflexões acerca do fenômeno que está sendo pesquisado.

Todos os dados e informações que você nos fornecer serão guardados de forma sigilosa. Garantimos a confidencialidade e a privacidade dos seus dados e das suas informações. Todas as informações que você fornecer ou que sejam conseguidas por esta pesquisa, serão utilizadas somente para esta finalidade. Só gravaremos essa entrevista caso você permita. A gravação é importante para que possamos analisar os dados das respostas e realizar a pesquisa e não será utilizada após essa análise.

O material da pesquisa com os seus dados e informações será armazenado em local seguro e guardado em arquivo, por pelo menos 5 anos após o término da pesquisa. Qualquer dado que possa identificá-lo ou constrangê-lo, será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa.

A sua participação não é obrigatória sendo que, a qualquer momento da pesquisa, você poderá desistir e retirar seu consentimento. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Se você decidir recusar ou desistir de participar, você não terá nenhum prejuízo para sua relação com o pesquisador ou com o Centro Universitário FAG. Em caso de recusa, você não será penalizado.

A sua participação nesta pesquisa bem como a de todas as partes envolvidas será voluntária, não havendo remuneração/pagamento. No caso de algum gasto resultante da sua participação na pesquisa e dela decorrentes, você será ressarcido, ou seja, o pesquisador responsável cobrirá todas as suas despesas e de seus acompanhantes, quando for o caso.

 1-3

Se você sofrer qualquer dano resultante da sua participação neste estudo, sendo ele imediato ou tardio, previsto ou não, você tem direito a assistência imediata, integral e gratuita, pelo tempo que for necessário.

Ao assinar este termo de consentimento, você não estará abrindo mão de nenhum direito legal, incluindo o direito de buscar indenização por danos e assistência completa por lesões resultantes de sua participação neste estudo.

Os resultados obtidos com esta pesquisa serão transformados em informações científicas. Portanto, há a possibilidade de eles serem apresentados em seminários, congressos e similares, entretanto, os dados/informações obtidos por meio da sua participação serão confidenciais e sigilosos, não possibilitando sua identificação.

Também é um direito seu receber o retorno sobre sua participação. Então, se você tiver interesse, preencha o seu telefone e/ou e-mail no campo "**CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO**". Assim, quando este estudo terminar, você receberá informações sobre os resultados obtidos.

A qualquer momento, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sobre sua participação.

Pesquisador Responsável: Kareem Tathiany Teixeira Santucci.

Endereço: Avenida das Torres, 500 - Bairro FAG, Cascavel/PR.

Telefone: (45) 3321-3900

E-mail: kareem@fag.edu.br

Você também pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Centro Universitário Assis Gurgacz (CEP-FAG), responsável por avaliar este estudo.

Este Comitê é composto por um grupo de pessoas que atuam para garantir que seus direitos como participante de pesquisa sejam respeitados. Ele tem a função de avaliar se a pesquisa foi planejada e se está sendo executada de forma ética.

Se você achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você imaginou ou que está sendo prejudicado de alguma forma, você pode entrar em contato com CEP-FAG através das informações abaixo:

Endereço: Avenida das Torres 500 – Bairro FAG – Cascavel, Paraná - Prédio da Reitoria – 1º Andar.

Telefone: (45) 3321-3791

E-mail: comitedeetica@fag.edu.br

Site: <https://www.fag.edu.br/cep>

Horários de atendimento: Segunda, Quarta e Quinta-feira: 13h30 às 17h00

Terça e Sexta-feira: 19h às 22h30

Após ser esclarecido(a) sobre as informações do projeto, se você aceitar em participar desta pesquisa deve preencher e assinar este documento que está elaborado em duas vias; uma via deste Termo de Consentimento ficará com você e a outra ficará com o pesquisador. Este consentimento possui mais de uma página, portanto, solicitamos sua assinatura (rubrica) em todas elas.

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO



Eu _____, abaixo assinado, concordo em participar do presente estudo como participante e declaro que fui devidamente informado e esclarecido sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos, bem como os riscos e benefícios da mesma e aceito o convite para participar. Autorizo a publicação dos resultados da pesquisa, a qual garante o anonimato e o sigilo referente à minha participação.

() _____

Assinatura do participante

Telefone e e-mail de contato do participante
(se aplicável)

Impressão dactiloscópica do participante
(se aplicável)

Nome e assinatura da testemunha imparcial
(se aplicável)



Assinatura do pesquisador responsável

APÊNDICE C – DECLARAÇÃO DOS PESQUISADORES

DECLARAÇÃO DOS PESQUISADORES

Título do projeto: Burnout: Os efeitos da cultura organizacional na saúde mental dos colaboradores.

Pesquisador responsável: Kareem Tathyany Teixeira Santucci

Pesquisador (es) colaborador (es): Alana Daniele Kruger e Gabriele Antoniak da Rosa

Classificação da Pesquisa:

- () Iniciação científica () Dissertação/Mestrado
 (X) TCC/Graduação () Tese/Doutorado
 () TCC/Especialização () Projeto Institucional

Declaramos que a coleta de dados não foi iniciada e iniciará somente após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Centro Universitário Assis Gurgacz – FAG, que possui prazos estabelecidos pelas Resoluções vigentes para análise e apreciação dos documentos apresentados por nós, via Plataforma Brasil.

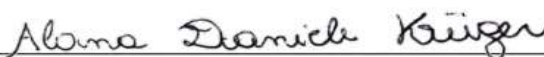
Garantimos que os resultados do estudo serão divulgados para os participantes da pesquisa e instituições onde os dados foram obtidos, bem como que, ao encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, não haverá exposição de dados que levem ao reconhecimento e constrangimento dos participantes e locais envolvidos.

Declaramos também, ciência das implicações impostas pelas Resoluções vigentes quanto ao não cumprimento dos requisitos citados.

Cascavel, 24 de maio de 2022.



Kareem Tathyany Teixeira Santucci



Alana Daniele Kruger



Gabriele Antoniak da Rosa