



PSICOLOGIA SOCIAL

Engajamento no trabalho e exaustão de executivos: uma análise baseada em clusters

Work engagement and executive exhaustion: an analysis based on clusters

Compromiso laboral y agotamiento ejecutivo: un análisis basado en clusters

Renata Cavalcante

Albuquerque¹

orcid.org/0009-0002-7066-7399

renataalbps@gmail.com

Patrícia Oliveira Lima¹

orcid.org/0000-0001-9467-2411

patriciaoliveiralima04@gmail.com

[com](mailto:patriciaoliveiralima04@gmail.com)

Normanda Araujo de

Morais¹

orcid.org/0000-0003-3156-4688

normandaaraujo@gmail.com

Recebido em: 03 ago. 2024.

Aprovado em: 03 jul. 2025.

Publicado em: 26 out. 2026.

Resumo: Este estudo investigou clusters de engajamento e exaustão de 124 executivos de empresas privadas ($M = 46,75$ anos; $DP = 7,34$; 60,48% do sexo masculino) e sua relação com a autoeficácia ocupacional, o sentido do trabalho e as demandas de trabalho. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online abrangendo as variáveis de interesse. A análise identificou três clusters: (1) baixo engajamento e alta exaustão ($n = 43$), (2) engajamento moderado e exaustão moderada ($n = 52$), e (3) alto engajamento e baixa exaustão ($n = 29$). O Cluster 1 apresentou menores médias de autoeficácia e sentido no trabalho, além de maiores médias de demandas. Os resultados sugerem que o engajamento no trabalho está associado aos recursos pessoais e laborais, indicando a importância de políticas organizacionais direcionadas a executivos que promovam a autoeficácia e o sentido do trabalho para a prevenção da exaustão e o aumento do engajamento.

Palavras-chave: Psicologia positiva; Executivos; Exaustão.

Abstract: This study investigated clusters of engagement and exhaustion among 124 executives from private companies ($M = 46.75$ years; $SD = 7.34$; 60.48% male) and their relationship with occupational self-efficacy, meaning of work, and work demands. Data collection was conducted through an online questionnaire covering the variables of interest. The analysis identified three clusters: (1) low engagement and high exhaustion ($n = 43$), (2) moderate engagement and moderate exhaustion ($n = 52$), and (3) high engagement and low exhaustion ($n = 29$). Cluster 1 showed lower averages of self-efficacy and meaning of work, as well as higher averages of demands. The results suggest that work engagement is associated with personal and organizational resources, highlighting the importance of organizational policies aimed at executives that promote self-efficacy and the meaning of work to prevent exhaustion and increase engagement.

Keywords: Positive psychology; Executives; Exhaustion.

Resumen: Este estudio analizó los perfiles de compromiso y agotamiento en 124 ejecutivos de empresas privadas ($M = 46,75$ años; $DE = 7,34$; 60,48% hombres) y su relación con la autoeficacia ocupacional, el sentido del trabajo y las demandas laborales. Se identificaron tres clústeres: (1) bajo compromiso y alto agotamiento ($n = 43$), (2) compromiso y agotamiento moderados ($n = 52$) y (3) alto compromiso y bajo agotamiento ($n = 29$). El Clúster 1 presentó menores niveles de autoeficacia y sentido del trabajo, además de mayores demandas laborales. El Clúster 3 mostró altos recursos personales y bajas demandas. Los resultados indican que el compromiso se asocia positivamente con recursos personales y laborales, mientras que el agotamiento se relaciona con altas demandas y baja percepción de sentido. Se destaca la importancia de políticas que promuevan la autoeficacia y el sentido del trabajo para prevenir el agotamiento y fomentar el compromiso en ejecutivos.

Palabras clave: Psicología positiva; Ejecutivos; Agotamiento.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob a licença [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), que permite a cópia e redistribuição do material em qualquer formato e para qualquer finalidade, desde que a autoria original e os créditos de publicação sejam mantidos.

¹ Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil.

A Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho tem contribuído para ampliar a compreensão da saúde laboral ao propor modelos integrativos que articulam riscos e fatores protetivos em um mesmo enquadramento analítico. Nesse campo, construtos como bem-estar, engajamento e comportamentos de redesenho do trabalho são compreendidos como indicadores de funcionamento positivo no trabalho, representando a articulação entre saúde psicológica, vitalidade, sentido no trabalho e padrões sustentáveis de desempenho associados à realização profissional (Aubouin-Bonnaventure et al., 2024; Llorens et al., 2022). Essa perspectiva não nega o sofrimento laboral, mas enfatiza a necessidade de compreender, simultaneamente, os mecanismos de proteção e de risco presentes no contexto de trabalho.

Especificamente, o Modelo JD-R tem se mostrado particularmente sensível à análise do desenho do trabalho, na medida em que permite examinar como características organizacionais, tecnológicas e relacionais se articulam na produção simultânea de engajamento e adoecimento (Carneiro et al., 2023). O Modelo JD-R descreve dois processos centrais e interdependentes: (a) o processo de desgaste, no qual a frequência e/ou severidade das demandas laborais elevam o esforço requerido, consumindo recursos físicos, emocionais e cognitivos e favorecendo exaustão e problemas de saúde; e (b) o processo motivacional, no qual recursos do trabalho e recursos pessoais favorecem o engajamento, a criatividade e o desempenho ocupacional saudável (Bakker et al., 2023). Em consonância com esse modelo, evidências nacionais também indicam associação positiva entre engajamento no trabalho e realização profissional, especialmente por meio da dimensão dedicação, marcada por entusiasmo, orgulho ocupacional e percepção de sentido nas atividades laborais (Geremia et al., 2026). Nessa perspectiva, as demandas não são inerentemente patológicas, podendo assumir caráter desafiador ou restritivo, a depender da intensidade, da duração e da interação com os recursos disponíveis.

O engajamento no trabalho é compreendido como um estado mental positivo e relativamente persistente, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, articulando bem-estar subjetivo e investimento ativo na atividade laboral (Carneiro, 2021; Schaufeli et al., 2020). Diferentemente da adição ao trabalho, o engajamento associa-se a experiências de significado, realização e saúde ocupacional. No âmbito do JD-R, o engajamento opera tanto como indicador de saúde quanto como mecanismo explicativo que conecta recursos pessoais e organizacionais a desfechos positivos, como satisfação, comprometimento e permanência saudável no trabalho.

Estudos anteriores destacam que a exaustão pode resultar não apenas de grandes demandas, mas também da insuficiência de recursos para enfrentá-las. No contexto dos executivos brasileiros, cujas realidades de trabalho incluem altas demandas e diferentes recursos organizacionais, como políticas de benefícios, suporte institucional e apoio social no trabalho, tais fatores podem exercer papel protetivo sobre o bem-estar e o engajamento ocupacional (Albuquerque & Moraes, 2025; Eisenberger et al., 2025; Hansen et al., 2026).

No plano internacional, uma meta-análise recente, baseada em 533 correlações provenientes de 113 amostras independentes ($n = 119.420$), fornece suporte robusto ao papel dos recursos como preditores do engajamento no trabalho. Os resultados indicam que recursos de desenvolvimento e recursos pessoais apresentam os maiores tamanhos de efeito na predição do engajamento, superando recursos sociais e aqueles estritamente associados ao posto de trabalho. Ademais, o engajamento apresentou associações elevadas com desfechos positivos, como satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, sendo o impacto dos recursos moderado por fatores como papel ocupacional, contexto cultural e nível educacional (Mazzetti et al., 2023).

Apesar da robustez da produção internacional, revisões recentes apontam que a aplicação do JD-R no contexto brasileiro ainda é limitada,

especialmente em populações de alta gestão. Uma revisão narrativa focada especificamente em executivos brasileiros sistematizou demandas recorrentes, como longas jornadas, pressão por resultados, intempestividade de demandas, conflitos trabalho-família e desigualdades de gênero, mas destacou a ausência de estudos nacionais que articulem explicitamente o JD-R como referencial integrador para compreender engajamento e exaustão nessa população (Albuquerque & Moraes, 2025).

Executivos ocupam posições estratégicas nas organizações, sendo responsáveis por decisões que impactam diferentes níveis hierárquicos e a cadeia de valor das empresas. Evidências nacionais indicam que o trabalho executivo, no Brasil, é atravessado por demandas quantitativas e qualitativas elevadas, incluindo sobrecarga, extensão da jornada para além do expediente formal, pressão por desempenho, instabilidade associada ao risco de desligamento e necessidade constante de atualização profissional. Esses fatores se articulam a tensões na conciliação trabalho-família e a desafios específicos vivenciados por mulheres em posições de alta gestão, como preconceitos sutis, barreiras estruturais e sobrecarga doméstica (Albuquerque & Moraes, 2025; Farsen et al., 2023).

Nesse cenário, recursos psicológicos individuais têm ganhado destaque na literatura internacional. Evidências empíricas indicam que a autoeficácia ocupa posição central na experiência ocupacional, associando-se positivamente ao desempenho e à adaptação frente às demandas do trabalho, além de se relacionar negativamente a dimensões centrais do burnout, como exaustão emocional e cinismo (Algabbani et al., 2025). De modo complementar, o sentido do trabalho tem sido apontado como fator relevante para o engajamento e para a proteção frente ao desgaste ocupacional (Soave, 2024).

Entretanto, permanece incipiente a compreensão de como demandas ocupacionais, recursos do trabalho e recursos pessoais se combinam para configurar diferentes perfis de engajamento e exaustão entre executivos no contexto brasi-

leiro. A maior parte das evidências disponíveis foi produzida em países desenvolvidos e com populações de trabalhadores operacionais, o que limita a generalização dos achados para grupos de alta gestão. Esse vazio teórico e empírico justifica a necessidade de investigações que articulem o JD-R a indicadores positivos e negativos de saúde ocupacional em executivos brasileiros.

Considerando a relevância do Modelo JD-R e sua aplicabilidade ao contexto da alta gestão, o presente estudo teve como objetivo identificar e caracterizar clusters de engajamento e exaustão entre executivos brasileiros de empresas privadas, investigando sua relação com o sentido do trabalho, a autoeficácia e as demandas ocupacionais. Adicionalmente, os clusters formados foram comparados em relação a variáveis sociodemográficas, laborais e aos recursos e demandas percebidos. Espera-se que os resultados contribuam para o avanço teórico do JD-R no contexto brasileiro e ofereçam subsídios para práticas organizacionais voltadas à promoção do bem-estar, do engajamento e da redução da exaustão em contextos de alta complexidade decisória.

Método

Delineamento

Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e analítico-inferencial.

Participantes

Participaram 124 executivos brasileiros de empresas privadas, com idade média de 46,7 anos (DP = 7,3). A maioria é do sexo masculino (n = 75; 60,5%), é casada (n = 103; 83,1%) e tem filhos (n = 117; 94,4%), com média de 1,89 filhos (DP = 0,9). A maior parte dos participantes é proveniente de Fortaleza, CE (n = 84; 67,7%), com pós-graduação lato sensu concluída (n = 82; 66,1%), graduação em administração (n = 42; 33,9%) e atuação em empresas familiares (n = 83; 66,9%).

Quanto às características laborais, 44,4% tra-

balham em empresas com até 1000 funcionários (n = 55), e 55,6% em empresas com faturamento anual superior a R\$ 300 milhões (n = 69). Metade dos participantes ocupa cargos de direção (n = 62; 50,0%) e 54,8% estão há mais de 10 anos na mesma função (n = 68). Em relação ao vínculo empregatício, 46,8% são celetistas (n = 58). A maioria está na empresa atual há até 5 anos (n = 39; 31,5%) e recebe salários entre R\$ 20.000,00 e R\$ 40.000,00 (n = 43; 34,7%).

Os participantes foram recrutados por redes sociais e pela estratégia de bola de neve. A amostragem foi não probabilística e por conveniência. Os critérios de inclusão foram: ocupar posição executiva em empresas privadas (gerentes corporativos, gerentes nacionais, gerentes executivos, diretores, vice-presidentes ou presidentes) e estar na função há pelo menos um ano. Foram excluídos participantes que não completaram pelo menos uma das escalas do estudo.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico e Laboral: instrumento elaborado pelas autoras para o presente estudo, com 13 itens sobre características pessoais e laborais, tais como idade, sexo, escolaridade, renda, cargo, tempo de empresa, vínculo empregatício, entre outras características.

Escala de Autoeficácia Organizacional - Versão Reduzida (EAO-VR - Damásio et al., 2014): foi desenvolvida originalmente por Rigotti et al. (2008) e adaptada ao contexto brasileiro por Damásio et al. (2014). A escala avalia os índices de autoeficácia ocupacional. É composta por seis itens que investigam a habilidade percebida pelo indivíduo para executar tarefas relacionadas ao trabalho, utilizando uma escala *Likert* de 5 pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente). Exemplos de itens incluem: "Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho" e "Minhas experiências de trabalho anteriores têm me preparado bem para o meu futuro profissional". No presente estudo, a escala apresentou consistência interna com $\alpha = 0,66$ e $\omega = 0,73$. Embora o valor de alfa esteja ligeiramente abaixo do ponto de corte

tradicionalmente recomendado ($\alpha \geq 0,70$), esse resultado pode ser considerado aceitável em instrumentos de curta extensão, como é o caso da EAO-VR, composta por seis itens. Ademais, o coeficiente ômega indicou níveis adequados de consistência interna, contribuindo para a sustentação da fidedignidade da medida no contexto investigado. Escores mais elevados indicam maior percepção de autoeficácia ocupacional. Os participantes apresentaram média de 4,3, com variação entre 2,6 e 5,0.

Escala de Sentido no trabalho (Leonardo et al., 2019): originalmente desenvolvida por Steger et al. (2012), foi adaptada ao contexto brasileiro por Leonardo et al. (2019). Avalia a percepção do sentido atribuído ao trabalho. É composta por 18 itens, sendo oito itens adicionados à versão tradicional Work and Meaning Inventory (WAMI - Steger et al., 2012), de dez itens. O participante responde aos itens em uma escala *Likert* de 5 pontos (1 = totalmente falso; 5 = totalmente verdadeiro) com afirmações como "Eu percebo como o meu trabalho contribui para o sentido da minha vida" e "Eu sei que o meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo". Neste estudo, a consistência interna obtida foi $\alpha = 0,81$ e $\omega = 0,91$. Escores elevados indicam maior percepção de sentido no trabalho. Os participantes apresentaram média de 4,1, com variação entre 2,3 e 5,0.

Questionário Breve de Bem-Estar e Trabalho (Vazquez et al., 2015): desenvolvido originalmente por Schaufeli & Bakker (2004), foi adaptado ao contexto brasileiro por Vazquez et al. (2015). Avalia engajamento no trabalho (vigor, dedicação e absorção). É composto por 12 itens, aos quais o participante responde segundo uma escala *Likert* de 7 pontos (1 = nunca; 7 = sempre), a afirmações como "Sou entusiasmado com meu trabalho" e "Tenho orgulho do trabalho que realizo". Neste estudo, a consistência interna foi de $\alpha = 0,65$ e $\omega = 0,89$. Pontuações mais altas indicam maior engajamento. Os participantes apresentaram média de 5,5, com variação entre 3,3 e 7,0.

Escala Brasileira do Burnout Assessment Tool para o Trabalho (BAT - Sinval et al., 2022): desenvolvida originalmente por Schaufeli et al.

(2020), foi adaptada ao contexto brasileiro por Sinval et al. (2022). Avalia níveis de burnout como uma pontuação geral e em cada uma de suas dimensões centrais (exaustão, distância mental, comprometimento cognitivo e comprometimento emocional) e suas dimensões secundárias (sofrimento psicológico, queixas psicossomáticas e humor deprimido). Para este artigo, foi utilizada somente a dimensão de exaustão, composta por 8 itens. Os participantes respondem aos itens utilizando uma escala de 5 pontos (1 = nunca; 5 = sempre). Exemplos de afirmações da escala: "No trabalho, sinto-me mentalmente exausto" e "Tudo o que faço no trabalho exige muito esforço." A consistência interna encontrada foi $\alpha = 0,88$ e $\omega = 0,91$. Escores mais altos refletem maior exaustão. Os participantes apresentaram média de 2,5, com variação entre 1,3 e 4,0.

Job Demand Resource Questionnaire (JDR-Q - Vazquez et al., 2015): desenvolvido com base no Modelo de Demandas e Recursos de Trabalho, o instrumento foi construído e validado no contexto brasileiro por Vazquez et al. e busca medir demandas e recursos laborais. Neste estudo, foi utilizada apenas a subescala de Demandas Laborais, composta por dois conjuntos de itens. Seis itens referem-se às demandas quantitativas, avaliando sobrecarga ou subcarga de trabalho e ritmo, com exemplos como: "Você tem muito trabalho para fazer?"; "Você precisa trabalhar muito rápido?". Essa subescala apresentou consistência interna de $\alpha = 0,02$ e $\omega = 0,83$. A discrepância entre os coeficientes indica que o alfa de Cronbach pode ter sido sensível ao baixo número de itens e à reduzida variabilidade das respostas, refletindo a homogeneidade da amostra, composta majoritariamente por executivos de um mesmo contexto geográfico e setorial. Por isso, o coeficiente ômega, que se baseia em cargas fatoriais reais, foi considerado o indicador mais robusto da confiabilidade neste caso.

Além disso, foram avaliados 4 itens referentes às demandas qualitativas (emocionais, mentais, físicas e trabalho-família), com exemplos como: "Seu trabalho lhe exige muito emocionalmente?" e "Seu trabalho requer muita atenção e concen-

tração?". A consistência interna da subescala de demandas qualitativas foi de $\alpha = 0,69$ e $\omega = 0,74$. Os participantes responderam todos os itens em uma escala de 5 pontos (1 = nunca; 5 = sempre), sendo que pontuações mais elevadas indicam maiores demandas laborais. Na amostra deste estudo, a média de demandas quantitativas foi de 3,1, variando entre 2,3 e 4,3, enquanto a média de demandas qualitativas foi de 3,4, com variação entre 2,0 e 5,0.

Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados ocorreu entre outubro de 2022 e janeiro de 2023, por meio da plataforma Google Forms. Os participantes foram convidados via postagens em redes sociais (Instagram e grupos de WhatsApp). No início do formulário, foram apresentados os objetivos, riscos e benefícios da pesquisa, seguidos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O tempo médio de preenchimento do formulário foi de 20 minutos.

Procedimentos de análise dos dados

As análises foram realizadas com o software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 25. Foram utilizadas estatísticas descritivas (média, frequência, porcentagem) para a caracterização da amostra total com foco nas variáveis utilizadas neste estudo: características sociodemográficas e laborais, autoeficácia ocupacional, sentido no trabalho, engajamento e exaustão no trabalho. A fidedignidade dos instrumentos foi avaliada pelos coeficientes alfa de Cronbach (α) e ômega de McDonald (ω) (Revelle & Zinbarg, 2009).

Recorreu-se à análise de clusters para agrupar os participantes em diferentes clusters de engajamento e exaustão com o trabalho. A análise de cluster é uma técnica exploratória de análise multivariada que possibilita agrupar sujeitos ou variáveis em grupos homogêneos, em relação a determinadas características comuns (Marôco, 2011). Como procedimento analítico dos clusters, inicialmente utilizou-se o método hierárquico de Ward (com critério de distância euclidiana

quadrática) para estabelecer valores iniciais adequados para a classificação de k-médias. De um intervalo de 2 a 8, a solução escolhida de três clusters fundamentou-se na combinação de critérios estatísticos e teóricos: observou-se que essa solução apresentava o melhor equilíbrio entre parcimônia e explicação da variância, evidenciado por um aumento substancial no coeficiente R^2 em comparação às soluções com menor número de grupos, sem ganhos expressivos adicionais nas soluções com maior número de clusters. Além disso, a solução de três grupos mostrou-se teoricamente interpretável à luz do modelo demandas-recursos do trabalho. Por fim, por meio do método não hierárquico, o k-means clustering foi usado para comparar grupos com variâncias iguais (Marôco, 2011). Utilizou-se a estatística de qui-quadrado para explorar as possíveis associações entre os diferentes clusters e as características sociodemográficas e laborais. Por fim, por meio de ANOVA, compararam-se as médias dos agrupamentos quanto à autoeficácia ocupacional, ao sentido no trabalho, aos recursos laborais e às demandas de trabalho.

Procedimentos éticos

O projeto de pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética da instituição de

origem das autoras, conforme as Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CAAE: 46627621.3.0000.5052). Todos os participantes consentiram sua participação, assinalando estar de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual foi igualmente disponibilizado para download, através de um link.

Resultados

Caracterização dos perfis de engajamento e exaustão

A partir das análises hierárquicas de clusters, a solução com três clusters mostrou-se mais apropriada para representar os dados, explicando 82,4% da variância. Os clusters identificados apresentaram diferenças estatisticamente significativas tanto no engajamento quanto na exaustão. A Tabela 1 apresenta os três perfis encontrados: Cluster 1 (engajamento baixo e exaustão alta), Cluster 2 (engajamento moderado e exaustão moderada), Cluster 3 (engajamento alto e exaustão baixa), além dos resultados das ANOVAs para os indicadores de engajamento e exaustão.

Tabela 1 - Médias e desvios-padrão do engajamento e da exaustão nos clusters

	Cluster 1 (n = 43) M (DP)	Cluster 2 (n = 52) M (DP)	Cluster 3 (n = 29) M (DP)	F (2, 121)
Engajamento	4,73(0,46)	5,67(0,44)	6,55(0,29)	F = 126,59*
Exaustão	3,15(0,38)	2,37(0,49)	1,97(0,30)	F = 106,78*

Nota. M = média. DP = desvio padrão. *p < 0,001

Observa-se que a maior parte dos executivos se concentrou no Cluster 2 (n = 52; engajamento e exaustão moderados), seguido pelo Cluster 1 (n = 43; engajamento baixo e exaustão alta) e pelo Cluster 3 (n = 29; engajamento alto e exaustão

baixa).

A Tabela 2 apresenta a comparação dos clusters em relação às características sociodemográficas e laborais.

Tabela 2 - Comparação dos clusters de engajamento/exaustão em relação às características socio-demográficas e laborais

Variáveis sociodemográficas e laborais	Cluster 1 (n = 43) F(%)	Cluster 2 (n = 52) F(%)	Cluster 3 (n = 29) F(%)
Gênero			
Homens	25(33,33)	29(38,66)	21(28,00)
Mulheres	18(36,73)	23(46,93)	8(16,32)
Idade			
28 a 39	4(19,04)*	14(66,66)*	3(14,28)
40 a 59	38(38,77)*	37(37,75)*	23(23,46)
60 a 68	1(20,00)	1(20,00)	3(60,00)
Estado civil			
Casado	34(33,00)	45(43,68)	24(23,30)
Solteiro	2(28,57)	3(42,85)	2(28,57)
Mora junto	4(80,00)	1(20,00)	-
Separado/divorciado	2(28,57)	3(42,85)	2(28,57)
União estável	1(100,00)	-	-
Viúvo	-	-	1(100,00)
Filhos			
Sim	42(35,89)	47(40,17)	28(23,93)
Não	1(14,28)	5(71,43)	1(14,28)
Escolaridade			
Graduação	3(25,00)	7(58,33)	2(16,66)
Pós-graduação <i>lato sensu</i> – Especialização/MBAs em andamento	4(66,66)	-	2(33,33)
Pós-graduação <i>lato sensu</i> – Especialização/MBAs concluído	25(30,48)	36(43,90)	21(25,60)
Pós-graduação <i>stricto sensu</i> – mestrado em andamento	3(75,00)	-	1(25,00)
Pós-graduação <i>stricto sensu</i> – mestrado concluído	6(50,00)	4(33,33)	2(16,66)
Pós-graduação <i>stricto sensu</i> – doutorado em andamento	-	3(100,00)	-
Pós-graduação <i>stricto sensu</i> – doutorado concluído	1(33,33)	1(33,33)	1(33,33)
Tempo na função			
Entre 1 ano e 5 anos	8(27,58)	13(44,82)	8(27,58)
Entre 5 e 10 anos	8(29,62)	16(59,25)	3(11,11)
Mais de 10 anos	27(39,70)	13(33,82)	18(26,47)
Salário			
Até R\$ 20.000,00	11(35,48)	19(61,29)*	1(3,22)*
Entre R\$ 20.000,00 e R\$ 100.000,00	30(34,48)	32(36,78)*	25(28,73)*
Acima de R\$ 100.000,00	2(33,33)	1(16,66)	3(50,00)
Funcionários na equipe			
Até 20	23(45,09)*	19(37,25)*	9(17,64)*
Entre 20 e 70	8(20,00)*	23(57,50)*	9(22,50)
Mais de 70	12(36,36)	10(30,3)*	11(33,33)*
Cargo			
Presidente	4(26,66)	5(33,33)	6(40,00)
Vice-presidente	2(40,00)	2(40,00)	1(20,00)
Diretor	20(32,25)	28(45,16)	14(22,58)
Gerente executivo/corporativo/nacional	13(50,00)	8(30,76)	5(19,23)
Gerente	4(40,00)	6(60,00)	-

Nota. * p < 0,05

O teste de qui-quadrado indicou diferenças significativas (com tamanho de efeito pequeno) entre os grupos em relação à idade [$\chi^2(4) = 9,92$, $p < 0,05$, $f = 0,20$]; faixa salarial [$\chi^2(4) = 12,51$, $p < 0,05$, $f = 0,22$] e número de funcionários na equipe dos participantes [$\chi^2(4) = 9,87$, $p < 0,05$, $f = 0,20$]. As análises dos resíduos padronizados ajustados mostraram associações significativas entre os clusters 1 e 2 e a idade, sendo que executivos do cluster 2 tinham 3,60 vezes mais chances de serem mais novos (menos de 40 anos) do que os participantes do cluster 1. Sobre a faixa salarial, apenas os clusters 2 e 3 estiveram significativamente associados. Os executivos do cluster 3 tinham 15,62 vezes mais chances de ter um maior salário (entre R\$ 20.000,00 e R\$ 100.000,00) quando comparados com aqueles do cluster 2.

Com relação ao número de funcionários da equipe foram encontradas associações entre todos os clusters, sendo que executivos do cluster 2 tinham 3,50 vezes mais chances de ter uma equipe de tamanho médio (entre 20 e 70 funcionários) quando comparados com aqueles do cluster 1, enquanto executivos do cluster 3 tinham 20,34 vezes mais chances de ter uma equipe de trabalho grande (mais de 70 funcionários) quando comparados com aqueles do cluster 2.

Não foram encontradas diferenças significativas quanto a gênero [$\chi^2(2) = 2,30$, $p = 0,31$, $c = 0,13$]; estado civil [$\chi^2(10) = 10,33$, $p = 0,41$, $f = 0,20$]; escolaridade [$\chi^2(14) = 16,31$, $p = 0,29$, $f = 0,25$]; ter ou não filhos [$\chi^2(2) = 2,69$, $p = 0,26$, $\phi_c = 0,14$]; tempo de trabalho na função [$\chi^2(4) = 6,40$, $p = 0,17$, $f = 0,16$]; e cargo [$\chi^2(10) = 12,57$, $p = 0,24$, $f = 0,22$].

Tabela 3 - Comparação dos clusters em relação à autoeficácia ocupacional, ao sentido no trabalho e às demandas quantitativas e qualitativas

	Cluster 1 ^a (n = 43) M (DP)	Cluster 2 ^b (n = 52) M (DP)	Cluster 3 ^c (n = 29) M (DP)	F(2, 121)
AO	4,12(0,52)	4,40(0,40) ^c	4,51(0,39) ^b	F = 7,62*
ST	3,82(0,47) ^{b,c}	4,21(0,49) ^{a,c}	4,58(0,37) ^{a,b}	F = 24,09**
DQuanti	3,26(0,41) ^{b,c}	3,10(0,31) ^{a,c}	3,08(0,28) ^{a,b}	F = 3,23*
DQuali	3,72(0,58)	3,31(0,69) ^c	3,13(0,51) ^b	F = 8,85**

Nota. Letras sobrescritas diferentes indicam diferenças estatisticamente significativas entre os clusters, com base em procedimentos de bootstrapping (IC 95% BCa). M = média; DP = desvio-padrão. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

A Tabela 3 apresenta a comparação dos clusters quanto à autoeficácia ocupacional, sentido no trabalho e demandas quantitativas e qualitativas. A partir da análise de variância (ANOVA), percebe-se que existem diferenças significativas entre os clusters de engajamento e exaustão quanto à autoeficácia ocupacional, ao sentido no trabalho e às demandas quantitativas e qualitativas.

O teste *post hoc* de Hochberg (quando há homogeneidade de variância na variável) e Games-Howell (quando não há homogeneidade de variância na variável) revelaram que os participantes do grupo do cluster 1 (engajamento baixo e exaustão alta) diferenciaram-se dos demais grupos, no que diz respeito ao sentido no trabalho, com menores médias, e às demandas quantitativas, com maiores médias. O cluster 2 se

diferenciou do cluster 3, em todas as variáveis, sendo que os pertencentes ao cluster 2 obtiveram menores médias no que diz respeito à autoeficácia ocupacional e ao sentido no trabalho e maiores médias com relação às demandas quantitativas e qualitativas.

Discussão

O presente estudo investigou perfis de engajamento e exaustão entre executivos brasileiros, revelando a formação de três clusters distintos. De modo geral, observou-se que, mesmo entre os diferentes perfis, o engajamento se manteve superior à exaustão, com médias acima do ponto médio da escala, enquanto a exaustão se manteve abaixo desse patamar. Esse achado reforça a ideia

de que, embora o engajamento seja prevalente entre executivos, a exposição contínua a demandas de trabalho – especialmente as de natureza quantitativa e qualitativa – ainda representa um risco importante para o adoecimento ocupacional, conforme evidenciado pela literatura sobre estresse laboral (Bakker & Demerouti, 2017).

Os perfis identificados dialogam com descrições nacionais sobre o trabalho executivo no Brasil, que apontam a centralidade da gestão do tempo, da sobrecarga e da pressão por desempenho como demandas recorrentes, frequentemente associadas a conflitos trabalho-família e desgaste psicossocial. Em particular, o cluster caracterizado por maior exaustão e menor engajamento é consistente com um cenário de demandas persistentes combinadas a recursos percebidos como insuficientes, situação amplamente descrita em estudos nacionais com executivos, ainda que nem sempre sob enquadramento explícito do JD-R. Ao operacionalizar demandas e recursos e relacioná-los a perfis de engajamento e exaustão, o presente estudo avança empiricamente na direção sugerida por revisões nacionais recentes, que apontam a necessidade de investigações que articulem diretamente o JD-R ao trabalho executivo brasileiro (Albuquerque & Moraes, 2025).

No que se refere às características sociodemográficas, idade, faixa salarial e tamanho da equipe mostraram-se fatores diferenciadores entre os clusters. A maior concentração de executivos mais jovens nos perfis de engajamento e exaustão moderados corrobora evidências de que a idade mais avançada pode estar associada a maior estabilidade no desempenho organizacional, enquanto idades mais jovens tendem a enfrentar maiores desafios adaptativos (Pacheco et al., 2019). Adicionalmente, a associação entre remuneração mais elevada e maior engajamento, observada no cluster de alto engajamento e baixa exaustão, é consistente com achados que descrevem a remuneração como recurso extrínseco relevante, capaz de reduzir vulnerabilidades ao estresse e favorecer o comprometimento organizacional (Andric et

al., 2023; Dutra & Ceretta, 2020).

De forma complementar, os resultados sugerem que o suporte organizacional e a estrutura de equipe operam como recursos de trabalho relevantes na promoção do bem-estar ocupacional, uma vez que trabalhadores que percebem maior apoio institucional tendem a apresentar maior satisfação no trabalho, comprometimento afetivo e melhor bem-estar psicológico (Eisenberger et al., 2020). Evidências recentes com gestores hospitalares também indicam associações particularmente fortes entre bem-estar gerencial e fatores como clima organizacional, condições para realização das tarefas e manejo adequado das demandas emocionais e quantitativas (Hansen et al., 2026). Tais achados tornam-se ainda mais relevantes quando se observa que contextos marcados por isolamento profissional e fragilidade dos vínculos coletivos tendem a aumentar a alienação laboral, comprometendo o vínculo subjetivo com o trabalho e o bem-estar ocupacional (Lagios et al., 2023).

Quanto ao gênero, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os clusters; contudo, a análise descritiva indicou maior concentração de homens no cluster de maior engajamento e menor exaustão, bem como nas faixas salariais mais elevadas. Embora o delineamento do estudo não permita inferências causais, esse padrão é coerente com evidências consolidadas sobre desigualdades de gênero nos níveis mais altos da hierarquia organizacional (Cárdenas et al., 2014), sugerindo que vantagens estruturais de acesso a posições de poder, remuneração e recursos ocupacionais podem repercutir também sobre indicadores de saúde e engajamento no trabalho. Tais achados reforçam a pertinência de investigações futuras que incorporem variáveis estruturais e contextuais para compreender de forma mais aprofundada essas diferenças.

Os resultados também evidenciaram que os perfis de engajamento e exaustão diferem significativamente quanto à autoeficácia ocupacional, ao sentido do trabalho e às demandas percebidas. Executivos com menor engajamento e maior

exaustão apresentaram menores níveis de sentido no trabalho e de autoeficácia, combinados a maiores demandas quantitativas e qualitativas. Esses achados corroboram proposições centrais do JD-R, segundo as quais a combinação de altas demandas com baixos níveis de recursos pessoais e organizacionais favorece o esgotamento emocional (Bakker et al., 2023).

Especificamente, o cluster composto majoritariamente por gerentes e gerentes executivos apresentou maiores demandas quantitativas e qualitativas, associadas a níveis mais elevados de exaustão. Esse padrão sugere que cargos hierarquicamente intermediários concentram maiores cargas de trabalho, menor poder decisório e maior vulnerabilidade ao risco de desligamento, corroborando evidências que apontam o medo do desemprego, a necessidade de atualização constante e a responsabilização por resultados como fontes significativas de sofrimento psíquico nesse grupo (Lottermann et al., 2021). Nesse cluster, níveis reduzidos de sentido do trabalho e de autoeficácia podem intensificar a vulnerabilidade ao estresse, sugerindo que tais recursos operam como fatores protetivos (efeito *buffer*) frente às demandas elevadas.

Esses achados são relevantes para o delineamento de estratégias de promoção da saúde organizacional, pautadas no conceito de "rotas de bem-estar" (Vazquez, 2021). Considerando as especificidades de cada grupo, propõe-se: (a) para o cluster 1, ações focadas na mitigação de riscos laborais (efeito *buffer*); (b) para o cluster 2, um plano de ação híbrido, que atue tanto na redução de demandas quanto no fortalecimento de recursos de trabalho (combinação de efeito *buffer* e *booster*); e (c) para o cluster 3, iniciativas prioritariamente orientadas à promoção do bem-estar e da autorrealização profissional (efeito *booster*).

Na prática organizacional, tais estratégias podem incluir intervenções voltadas à redistribuição de demandas laborais, ampliação da autonomia decisória, fortalecimento do suporte da liderança e das equipes, desenvolvimento de programas de capacitação e promoção de espa-

ços institucionais de escuta e apoio psicológico. Além disso, ações voltadas ao fortalecimento da autoeficácia ocupacional e à construção de sentido no trabalho podem contribuir para a prevenção da exaustão e para o fortalecimento do engajamento entre executivos.

Por fim, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A concentração da amostra em executivos residentes em Fortaleza e a predominância de participantes oriundos de empresas familiares constituem limitações relevantes, uma vez que tais características podem refletir especificidades regionais, culturais e organizacionais que restringem a generalização dos achados para outros contextos empresariais e regiões do país. Dessa forma, os resultados devem ser interpretados com cautela, recomendando-se que estudos futuros ampliem a diversidade geográfica e organizacional da amostra, incluindo executivos de diferentes regiões e tipos de empresas, a fim de fortalecer a validade externa das evidências produzidas. Acerca dos instrumentos utilizados, recomenda-se a inclusão, em futuras pesquisas, de medidas que avaliem outros recursos laborais, como suporte da liderança, apoio dos colegas, possibilidades de crescimento profissional e alinhamento de habilidades, que não foram contemplados na presente investigação. Além disso, sugere-se a aplicação da Escala Brasileira do Burnout Assessment Tool (BAT) em todas as suas dimensões (exaustão, distância mental, comprometimento cognitivo e comprometimento emocional) (Sinval et al., 2022). Por fim, destaca-se a importância de investigações que testem empiricamente o papel moderador e/ou mediador de recursos pessoais, como sentido do trabalho e autoeficácia, e que desenvolvam intervenções específicas voltadas à promoção do engajamento e à prevenção da exaustão entre executivos.

Referências

Albuquerque, R. C., & Morais, N. A. (2025). Engajamento no trabalho e exaustão de executivos: Uma revisão narrativa de literatura. *Revista Ciências Administrativas*, 31. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2025.31.e14971>

- Algabbani, M. F., Abduljabbar, R., Babbain, R., Alharthi, R., Alfaddaghi, S., Bin Zuair, H. M., Alshehri, S., Alhammad, S. A., Abdelkader, S. M., Gawad, R. F. M., Almurdi, M. M., Tounsi, N., & Shaheen, A. (2025). Relationship between levels of burnout and self-efficacy with hand grip strength and hand dexterity among nursing students: Cross-sectional study. *WORK*, 84(1). <https://doi.org/10.1177/10519815251406249>
- Andric, J. T., Mezzomo, V. B., Boucinha, D., & Gonçalves, J. (2023). Engajamento no Trabalho no Ensino Superior Privado: Um Estudo de Caso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 24(2), 253-263. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2023v24n0212>
- Aubouin-Bonnaventure, J., Chevalier, S., Lahiani, F. J., & Fouquereau, E. (2024). Well-being and performance at work: a new approach favourable to the optimal functioning of workers through virtuous organisational practices. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 608-623. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3584>
- 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., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Cárdenas, M.C., Eagly, A., Salgado, E., Goode, W., Heller, L.I., Jauregui, K., Galarza Quirós, N., Gormaz, N., Bunse, S., Godoy, M.J., Rocha Sánchez, T.E., Navarro, M., Sosa, F., Aguilera, Y., Schulmeyer, M., Tanure, B., Naranjo, M., Soto, B.H., Darre, S., & Tunqui, R.C. (2014). Latin American female business executives: An interesting surprise. *Gender in Management*, 29(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2013-0067>
- Carneiro, L. L. (2021). Contribuições da teoria de demandas e recursos do trabalho para compreensão de fenômenos positivos da relação indivíduo-trabalho-organização. In Vazquez A. C. S., & C. S. Hutz (Orgs.), *Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática* (2a ed., pp. 223-253). Hogrefe.
- Carneiro, L. L., Medeiros, G. T., Araújo, I. S. D., & Abbas, M. A. A. (2023). Demandas e recursos no trabalho mediado por plataformas digitais: uma revisão de escopo da literatura. *Organizações & Sociedade*, 30(104), 110-140. <https://doi.org/10.1590/1984-92302023v30n0004PT>
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P. D., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale-Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/08.pdf>
- Dutra, V. R., & Ceretta, P. S. (2020, Outubro 14-16). *Remuneração de executivos em empresas brasileiras listadas: O impacto do prestígio, do desempenho, da governança corporativa e da experiência do CEO*. [Apresentação de Trabalho]. EnANPAD 2020. http://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Mjc4NTI=
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 7(1), 101-124.
- Eisenberger, R., Wen, X., Zheng, D., Yu, J., Liu, Z., Zhang, J., Wang, L., Kim, T.-Y., Krivacek, S., Zagenczyk, T. J., Joo, M.-K., Mesdaghinia, S., Lee, D.-R., & Kim, T.-H. (2025). Does felt obligation or gratitude better explain the relationship between perceived organizational support and outcomes? *Group & Organization Management*, 50(1), 243-288. <https://doi.org/10.1177/10596011231180388>
- Farsen, T. C., Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2023). História de vida de executivos e resiliência no trabalho: Interfaces e relações. *Interação em Psicologia*, 27(3), 274-284. <https://doi.org/10.5380/riep.v27i3.86049>
- Geremia, H. C., Luna, I. N., & Silva, N. (2026). Realização Profissional e Engajamento no Trabalho de Docentes. *Educação & Realidade*, 51, e135754.
- Hansen, A. K. L., Kirkegaard, T., Gayed, A., Jacobsen, C. B., & Dalgaard, V. L. (2026). Associations between psychosocial work environment factors and the well-being of frontline hospital managers: A cross-sectional study. *Health Care Management Review*, 51(3), 231-242. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000481>
- Lagios, C., Lagios, N., Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2023). Predictors and consequences of work alienation in times of crisis: Evidence from two longitudinal studies during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 42(26), 22866-22880. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03372-9>
- Leonardo, M. D. G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., de Freitas, C. P. P., & Damásio, B. F. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 79-89. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Llorens, S., Salanova, M., Chambel, M. J., Torrente, P., & Ângelo, R. P. (2022). Organizational drivers of burnout and work engagement: A multilevel study in Portuguese firefighter brigades. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19074053>
- Lottermann, F., Giongo, C. R., & Oliveira-Menegotto, L. M. D. (2021). "Eu Não Tenho Direito de Me Desanimar": Sofrimento no Trabalho de Executivos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 37. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e37523>
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (5a ed.). Report Number.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological reports*, 126(3), 1069-1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Pacheco, J., Schmitt, M., Bortoluzzi, D. A., & Lunkes, R. J. (2019). Características dos executivos do alto escalão e a influência no desempenho: Um estudo em empresas listadas na Bolsa Brasileira. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade Da Unisinos*, 16(1), 59-83. <https://doi.org/10.4013/base.2019.161.03>

Revelle, W., & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145-154. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>

Soave, L. S. (2024). *Relações dos recursos pessoais no bem-estar no trabalho em professores brasileiros durante a pandemia de COVID-19*. [Dissertação de Mestrado]. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Vazquez, A. C. S. (2021). Trabalho saudável em tempos de pandemia. In A. C. S. Vazquez & C. S. Hutz (Orgs.), *Psicologia Positiva Organizacional e do trabalho na prática* (2a ed., pp. 15-33). Hogrefe.

Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>

Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>

Renata Cavalcante Albuquerque

Doutora em Psicologia (UNIFOR), Mestra em Administração pela Universidade Federal do Ceará (2010). Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (2002). Possui graduação em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (1999). Professora de cursos de pós-graduação (UNIFOR, UNICHRISTUS, ESTACIO) nas áreas de psicologia clínica e organizacional e do trabalho. Orientadora de carreira (formação pelo Instituto do Ser, 2019). Possui mais de 20 anos de experiência em gestão.

Patrícia Oliveira Lima

Possui graduação em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (2019). Tem experiência na área de Psicologia Clínica. Mestra em Psicologia pela Universidade de Fortaleza, com pesquisa sobre o Abuso Digital entre Parceiros Íntimos. Integrante do Laboratório de Estudos dos Sistemas Complexos (LESPLEXOS), do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza (PPG - UNIFOR).

Normanda Araujo de Moraes

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), com mestrado, doutorado e pós-doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). É professora titular do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza (UNIFOR) e coordenadora do Laboratório de Estudos dos Sistemas Complexos: Casais, Família e Comunidade (LESPLEXOS). Bolsista de Produtividade 1C do CNPq, desenvolve pesquisas em Psicologia do Desenvolvimento Humano, com ênfase em contextos de vulnerabilidade social, resiliência familiar e comunitária, violência, minorias sexuais e de gênero e famílias.

Endereço para correspondência

Av. Washington Soares, 1321

Edson Queiroz, 60811-905

Fortaleza, CE, Brasil

Como citar este artigo

Cavalcante Albuquerque, R., Lima, P., & Araujo de Moraes, N. Engajamento no trabalho e exaustão de executivos: uma análise baseada em clusters. *Psico*, e48633. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2026.1.48633>

Os textos deste artigo foram revisados pela Texto Certo Assessoria Linguística e submetidos para validação dos autores antes da publicação.