

ANÁLISE DE COMUNICAÇÕES SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT AO PÚBLICO LEIGO

Jéssica de Souza Martins¹

RESUMO

Recentemente, o entendimento de síndrome de burnout foi reformulado e adaptado às mudanças socioculturais e históricas. Considerando a necessidade de identificar e diferenciar a síndrome de burnout de outros sintomas de sofrimento psíquico, este estudo teve como objetivo analisar como informações sobre a síndrome de burnout, incluindo seus sintomas e prevenção no contexto do trabalho, são apresentadas em revistas comerciais/magazines para o público leigo. Foi realizada uma pesquisa qualitativa a partir da seleção de 11 reportagens de principais jornais eletrônicos e revistas eletrônicas de saúde, analisados segundo a análise de conteúdo. Os resultados das análises resultaram em três temáticas principais associadas aos diferentes tipos de sintomas característicos da síndrome de burnout, sendo eles os sintomas mentais, sintomas físicos e sintomas comportamentais. Evidenciou-se uma predominância de sintomas mentais nas reportagens analisadas. Além disso, evidenciou-se que os métodos de prevenção com responsabilidade individual foram mais prevalentes. Destaca-se, portanto, a necessidade de esclarecer a inter-relação entre sofrimento individual e influências contextuais no ambiente organizacional. Tendo em vista o aumento de casos de síndrome de burnout e a emergência deste assunto, destaca-se a necessidade da Psicologia Organizacional ater-se às instituições para promover o desenvolvimento de líderes, identificar possíveis situações tóxicas no ambiente de trabalho, disseminar conhecimento sobre saúde mental e sua relação com produtividade e motivação no trabalho.

Palavras-chave: síndrome de burnout; exaustão profissional; psicologia organizacional.

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia chegou ao Brasil em meados de 1950 como formação universitária. Porém, tornou-se uma profissão regulamentada por lei federal apenas em 1962. A partir disso, percorreu-se um longo caminho de construção da profissão e desconstrução de paradigmas e estigmas, além da inserção da Psicologia como profissão em diversos contextos (FURTADO, 2012).

Uma das áreas de atuação da Psicologia é o contexto organizacional. O objetivo da Psicologia Organizacional é não só estudar como também acompanhar a relação entre os colaboradores e a empresa em que atua. Além disso, atém-se à análise de questões relacionadas ao comportamento organizacional, a doenças ocupacionais, a transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, bem como à comunicação naquele ambiente. Por fim, cabe ao Psicólogo Organizacional verificar os motivos do aumento dos índices de absenteísmo e rotatividade na empresa, a fim de propor intervenções (SILVA; FARIA, 2018).

¹ Graduanda de Psicologia da Universidade La Salle. E-mail: jessica.201920019@unilasalle.edu.br, ORCID: 0000-0001-6153-4522. Trabalho de Conclusão de Curso, semestre 2022/02. Prof^ª Orientadora Dr^ª Maria de Lourdes Borges.

Para Albornoz (2004), o trabalho sempre teve um peso para o ser humano, evocando uma série de sentimentos e emoções. Sua importância para o sujeito também está atrelada à sua inserção no meio social, que muitas vezes atravessa as relações de trabalho. Além disso, destaca a importância subjetiva da contribuição do trabalhador para a construção daquele espaço, tanto desenvolvendo habilidades, como também sua busca pelo reconhecimento e valorização.

Por muito tempo, construiu-se uma cultura de que era necessário sempre fazer a separação entre as questões pessoais e as profissionais no meio organizacional. Estas instituições não consideravam o colaborador como alguém que, além de exercer suas atividades profissionais, também possui suas questões pessoais para resolver. Pelo contrário, criou-se a expectativa de que, ao entrar na empresa, o sujeito pudesse escolher desligar-se de sua subjetividade para focar-se em suas atividades produtivas.

Apesar desse pensamento percorrer até os dias atuais, entendemos que o sujeito é constituído por ambos os lados (profissional e pessoal), sendo difícil fazer essa ação consciente de separar essas duas coisas. Pouco se compreendeu sobre como também o próprio ambiente de trabalho poderia aumentar ou culminar em questões de saúde mental, entendendo que ambientes tóxicos, líderes mal preparados, altos níveis de pressão, nenhum feedback ou reconhecimento também poderiam estar atrelados ao aumento dos níveis de depressão, esgotamento e estresse em trabalhadores (MOLANO, 2022).

Por conta disso, o sujeito era o único responsável por lidar ou não com todas essas situações. Esperava-se que o trabalhador soubesse gerenciar suas emoções, medos, estresses, não considerando a responsabilidade da empresa na subjetividade do funcionário. Apesar de muitas vezes todos os fatores relacionados ao ambiente de trabalho levarem o sujeito a ter algum tipo de transtorno psíquico ou sintomas físicos, ainda assim não entendia-se como algo relacionado ao trabalho e sim ao trabalhador, como se ele não tivesse “força” ou “condições” psicológicas suficientes para lidar, levando a esse adoecimento (ANDRADE, 2011).

Por muitos anos, a síndrome de burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional esteve associada à saúde mental ou a um quadro psiquiátrico. Foi em meados de 2019 que a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconsiderou esse termo, trazendo o seu verdadeiro significado, sendo agora atrelado a um fenômeno relacionado ao contexto laboral. No início de 2022, a nova classificação passou a ter vigência, definindo-se como um “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso” (FURLAN, 2022). A partir da vigência da nova classificação da síndrome de burnout, esta começou a ser considerada como algo relacionado ao contexto de trabalho, às suas lideranças e à forma como se desenvolve a função laboral, não tendo mais relação exclusiva ao que o trabalhador não consegue resolver internamente. Sendo assim, com essa classificação, a empresa é a responsável por cuidar da saúde de seus colaboradores, tendo que repensar suas estratégias e criar ações que visam promover cuidados de bem estar mental e físico (CARLOTTO; PALLAZO, 2006).

Com as mudanças do contexto e das formas de trabalho, o Psicólogo Organizacional passou a ter um papel ainda mais ativo nesse espaço. Entende-se que o seu papel dentro de uma instituição é auxiliar a organização a identificar possíveis situações de adoecimento, destacar a importância da saúde mental, buscar ações de promoção de bem estar, desenvolver líderes e promover a sensação de pertencimento, criando espaço para o colaborador trazer suas

questões e sentir-se valorizado por ter esse espaço. Tendo isso em vista, bem como a crescente nos números de síndrome de burnout e a emergência deste assunto, o objetivo deste estudo é analisar como informações sobre a síndrome de burnout, incluindo seus sintomas e prevenção no contexto do trabalho, são apresentadas em revistas comerciais/magazines para o público leigo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O contexto do trabalho

Nas sociedades ocidentais modernas o trabalho humano possui uma diversidade de significados, podendo ser atribuídos do individual até o social, atrelados ao sustento e existência, estruturação de personalidade e identidade do sujeito, além de também ocupar um lugar de centralidade na organização social (BENDASSOLLI, 2009).

Referente ao significado de trabalho, há uma diversidade de significados, entretanto estudiosos entendem como o mais aplicável considerando que é a função econômica do trabalho ocupacional, sendo ela principal em sociedades ocidentais de economia capitalista, tendo como seu sinônimo o emprego. Entretanto, com um outro olhar, pensa-se nos significados do trabalho estarem atrelados aos mecanismos psicológicos, onde são envolvidos na identificação e produção de sentidos, afetos e singulares mais presentes (BENDASSOLLI; GONDIM, 2014).

Para Marie Jahoda, as análises das funções psicossociais do trabalho compreendem: senso de pertencimento, de organização do tempo, identidade social, sobrevivência e a função psicológica, onde se coloca o trabalho como algo central no que se constitui o sujeito ao mediar seus investimentos e relacionamentos com si e o mundo externo (CLOT, 2006).

Zanelli et al. (2014) referente a psicologia do trabalho dizem que pode ser denominada como uma área que visa a compreensão e intervenção de questões referentes a trabalho, tendo como objetivo a análise e a interação com as múltiplas áreas que abrangem pessoas, grupos e organizações a fim de pensar e construir estratégias e projetos para promover, preservar e restabelecer o bem estar.

Com o avanço do desenvolvimento tecnológico, criando novos contextos de trabalho e também das novas relações estabelecidas, passou-se a falar mais sobre estresse, busca de bem estar, como fazer da organização um lugar de promoção de saúde, entre outros fatores que constituem essa relação do sujeito com o ambiente de trabalho. A partir disso, observou-se que o trabalhador teve que criar uma espécie de flexibilidade e também de resiliência, tendo assim que acompanhar todos os avanços, buscando também um constante desenvolvimento, para continuar exercendo as suas funções (TONETTO et al., 2008). O contexto atual do trabalho entende e trata as pessoas como se fossem empresas, e muitas vezes, elas mesmas se identificam com este estereótipo (ANDRADE, 2011).

Ainda segundo Andrade (2011) na atualidade há um discurso e uma idealização de “empresa humana”, onde as mesmas possuem a certeza de que valorizam seus funcionários e os colocam no centro, porém, por trás de todo o discurso há uma realidade diferente encoberta, onde na verdade é uma precarização das condições do trabalho, trazendo consequências para o bem-estar os colaboradores.

Para Andrade (2011), o discurso das empresas sobre serem mais humanas e terem um olhar voltado à valorização do trabalho, tendem a precarizar as condições de trabalho ao invés de auxiliar na melhora. A empresa acaba por utilizar dos recursos humanos, como as habilidades dos trabalhadores, onde as mesmas não podem ser separadas deles, como a criatividade, afetividade, iniciativa, capacidade de decidir, por serem habilidades valorizadas para as organizações, fazem com que gerem um valor ainda maior para a empresa e fazendo com que o sujeito na verdade seja visto como um elemento estratégico de para a formação de capital.

O trabalho associado ao capital humano, faz com que o trabalhador associe esse capital a fonte de rendimento, impossibilitando desta forma a separação de suas habilidades individuais. Tal visão, faz com que a empresa crie um controle dos trabalhadores, tendo em vista dessa impossibilidade de separação das qualidades que ele possui e fazendo com que seu desempenho esteja atrelado a sua iniciativa pessoal, mas ao mesmo tempo fazendo com que ele de forma subjetiva faça o desejo da empresa que é agregar valor à organização (ANDRADE, 2011).

Segundo Linhares e Siqueira (2014) os trabalhadores sofrem influências após o contexto de trabalho ter sido alterado pós-modernidade. O contexto por sua vez é acometido por um mal estar, trazendo assim os sentimentos de incerteza, cobrança por produção, fluidez e controle, o que contribui para a fragilidade das condições de trabalho, fazendo com que os trabalhadores tenham a habilidade de acompanhar as mudanças constantes feitas no contexto de trabalho.

Para Silva (2019) a contemporaneidade impôs aos trabalhadores um ritmo de trabalho acelerado que por sua vez entra em conflito com o ritmo biológico do indivíduo, fazendo com que gere desgastes emocionais e físicos, afetando diretamente sua saúde e suas relações sociais para além do trabalho.

Relacionado ao desgaste físico e mental no contexto de trabalho, Castro (2013) traz sobre o esgotamento profissional onde atinge diretamente o trabalhador por criar uma idealização do seu ideal enquanto trabalhador e ter outro ideal esperado pelo trabalho, quando não consegue atingir as expectativas e exigências, surge o sentimento de frustração, interligado a questão de não alcançar as expectativas elaboradas por ele e pelo trabalho, levando assim a esse sentimento de insuficiência. Silva (2019) chama a atenção para a síndrome do esgotamento profissional, ressaltando que é um problema coletivo e não individual, por ser uma questão psicossocial a partir de um contexto de trabalho complexo em que o sujeito está inserido.

2.2 Síndrome de Burnout

Segundo Carvalho (2019), a síndrome de burnout foi descoberta como fenômeno psicológico a partir de estudos feitos por Herbert Freudenberger psicanalista norte-americano em 1974 e por Maslach em 1976, tendo em seu conceito reconhecido como um problema social e individual, tendo relação com o estresse crônico acometido através do contexto do trabalho. Os dois autores citados proporcionam um marco importante na descoberta do conceito que se caracteriza até hoje, sendo dividida em duas esferas, uma sob a perspectiva clínica e outra referente à perspectiva social.

Freudenberger identificou como um quadro de esgotamento mental e físico relacionado a elevados níveis de irritação, atrelado a condições precárias de

trabalho por profissionais da saúde que atuavam com o público de dependência química (VIEIRA, 2010).

Já Carvalho (2019) adiciona também ao quadro de esgotamento mental e físico identificado por Freudenberger como a sensação de sentir um fracasso, acabado ou sentir um cansaço devido aos esforços excessivos por conta de altas demandas de energia ou de recursos. Quando isso ocorre com o trabalhador, segundo o autor seria sinônimo de que está “queimado” (*burned*), um estado que ocorre com frequência em profissionais comprometidos, com uma carga de trabalho intensa e de pressão, colocando seus próprios interesses em segundo plano.

Para enfatizar os estudos e o conceito estabelecido pelo autor, Carvalho (2019) cita H. Freudenberger (1980):

Percebi, durante meu trabalho diário, que às vezes as pessoas são vítimas de incêndio, como os edifícios. Estão sujeitos à tensão produzida pelo mundo complexo, seus recursos internos se consomem como que pela ação das chamas, deixando um enorme vazio interno, embora o exterior pareça mais ou menos intacto. (FREUDENBERGER², 1980, p. XV apud CARVALHO, 2019, p. 123)

Vieira (2010), traz o conceito de burnout, como a “queima” ou a “combustão total” do sujeito, onde costuma aparecer em profissionais que estão em um estado de esgotamento total e baixa energia, além de estar atrelado também a frustração com o trabalho. Ainda há uma relação de que o esgotamento tende a estar relacionado em sujeitos que possuem uma expectativa grande de sucesso, sendo mais prevalente no contexto do trabalho.

Christina Maslach, psicóloga social norte-americana também contribuiu em meados de 1977 para os estudos sobre a síndrome de burnout, trazendo o conceito a partir do sentido psicológico que permeia até o momento em uma abordagem psicossocial. Seu conceito caracteriza a síndrome de burnout como uma exaustão física e emocional, que interfere diretamente no desenvolvimento de atitudes negativas em relação ao contexto de trabalho, ocasionando um baixo autoconceito e a perda de interesse pelos clientes e colegas (CARVALHO, 2019).

Diversos autores também contribuíram e estudaram na busca de compreender melhor sobre a síndrome de burnout. Maslach e Jackson (1979) deram como sua definição que a síndrome era caracterizada por exaustão emocional e cinismo, tendo prevalência em indivíduos que trabalham diretamente com pessoas e que dentre das suas atribuições possuem confidencialidade de informações, trabalhando em condições crônicas de tensão e estresse. Já para Cherniss (1980) estaria relacionado com mudanças pessoais negativas em sujeitos que possuem empregos exigentes e/ou frustrantes. Colocando assim a abordagem psicossocial mais como um processo do que como um estado (CARVALHO, 2019).

Ainda Carvalho (2019), menciona que para Price e Murphy, a síndrome de burnout estaria relacionada a um processo de adaptação do sujeito em situações de estresse no contexto do trabalho, estando interligada a sentimentos de fracasso, desorientação profissional, culpa, frieza, distanciamento e podendo levar ao isolamento. Já Fawzy, Fawzy e Pasnau (1981) dividiram este processo em três fases, sendo a primeira a falta de satisfação social, sua segunda fase seria a deterioração física e mental, com sintomas relacionados a transtornos do sono,

² FREUDENBERGER, H. J. **Burnout**: The high cost of high achievement. Garden City, New York: Doubleday, 1980.

diminuição de energia e seguido por um sentimento de indiferença. Sua terceira fase seria uma tendência à falência física e psicológica, podendo ocasionar doenças biológicas como úlceras ou transtornos mentais (FAWZY, FAWZY, PASNAU, 1981, p. 119-130 apud CARVALHO, 2019, p.124).

A partir de uma revisão de trabalhos publicados em meados de 1974 até 1980 referente a síndrome de burnout, Barn Perlman e Alan Hartman revisaram em torno de 48 artigos científicos, chegando a conclusão da definição da síndrome de burnout como o sujeito respondendo ao estresse crônico emocional tendo interligado três componentes: a exaustão emocional e/ou física, uma baixa na sua produtividade e um excesso de despersonalização, onde o sujeito tem a sensação de que está desconectado dos seus pensamentos e do seu corpo, gerando assim um sofrimento psíquico (CARVALHO, 2019).

Como as mudanças por conta da revolução industrial começaram a surgir, os estudos referentes ao estresse atrelado a essas mudanças, também começaram a ser elaborados, Selye (1952) foi um dos primeiros teóricos que tentou conceituar o estresse, segundo ele seria uma manifestação da "síndrome geral de adaptação", onde foi dividida por três fases: (a) fase do alerta onde o sujeito encontra algum estressor preliminar interno e/ou externo, que causa manifestações sintomáticas agudas; (b) a fase de resistência, onde o sujeito busca de forma interna lidar com a homeostase, buscando encontrar os manejos para lidar com os estressores, fazendo as manifestações agudas diminuírem, podendo até desaparecer. Finalmente (c) a fase da exaustão ocorre devido a altos níveis de exposição a estressores, ocorre um quadro de manifestações agudas e o sujeito não consegue restabelecer seu organismo físico e mental.

Neste mesmo pensamento Lipp (2001), concordou com as fases descritas por Selye, porém acrescentou uma quarta fase que ficaria entre a segunda e a terceira já descrita anteriormente. Esta fase seria chamada de "fase de quase exaustão", onde o sujeito através de um enfraquecimento não consegue mais lidar com o estressor, devido ao alto nível de intensidade e frequência em que ficou exposto, apresentando assim o início dos sintomas físicos, ainda não tão grave como descrito na fase de exaustão.

Segundo o Ministério da Saúde (2020), define como conceito, sendo a síndrome de burnout ou também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional é caracterizada como um distúrbio emocional, com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, a partir de situações de trabalhos desgastante, onde são submetidos a altas demandas, alto índice de competitividade e/ou responsabilidade. Além dos sintomas já citados, o Ministério da Saúde, trouxe outros sintomas persistentes como:

Cansaço excessivo, físico e/ou mental, dor de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e insegurança, pensamentos de negatividade constantes, sentimentos de derrota e desesperança, sentimentos de incompetência, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta, problemas gastrointestinais e alterações nos batimentos cardíacos. (BRASIL, 2020).

Observa-se os vastos sintomas, pode-se pensar em como é importante estudar e pensar em estratégias para serem trabalhadas dentro das empresas, a fim de preservar e promover a qualidade de vida e saúde mental do trabalhador.

Segundo Carvalho (2019), a síndrome de burnout representa um problema social que terá um grande impacto nos próximos anos devido à configuração de trabalho, altas pressões, competições, além dos altos índices de instabilidade de emprego. Tais características geram angústia no sujeito por não saber até quando conseguirá ficar naquele emprego. A busca incessante por conhecimento a fim de aprimorar-se devido ao ritmo acelerado das tecnologias no contexto do trabalho, além de conseguir separar o profissional do pessoal, tudo isso, gera angústia e impacto na saúde mental do trabalhador (CARVALHO, 2019).

Para Reatto et al. (2014) observa-se que devido às mudanças constantes do ambiente de trabalho, além do alto grau de competitividade de trabalho, acaba por impactar negativamente as formas e as relações de trabalho atrelado também às altas cobranças por resultados.

Maslach et al. (2001) reforçaram as questões acima citadas a partir de uma nova definição da síndrome de burnout agora sendo estabelecidas por três dimensões, sendo elas a exaustão emocional, com uma baixa ou ausência de energia, tendo a sensação de que os recursos estão esgotados, a despersonalização e cinismo, tendo como consequência o tratamento de clientes e colegas como objetos, redução da sensação de realização profissional, estando atrelado a tendência de se auto avaliar negativamente (CARVALHO, 2019).

Considerando o contexto do trabalho, bem como o sofrimento psíquico dele decorrente e as características da síndrome de burnout, pode-se perceber o papel do Psicólogo dentro das organizações.

Zanelli et al. (2014) refere-se ao burnout como uma resposta prolongada a agentes estressores no ambiente de trabalho, podendo a síndrome ser dividida por três fases: exaustão, cinismo e ineficácia. Na fase de exaustão abrange o estresse individual, trazendo sentimentos ao sujeito de que suas forças emocionais e físicas estão esgotadas. No cinismo, ou despersonalização, abrange o contexto interpessoal, estando relacionado a apatia ou ao distanciamento dos aspectos de trabalho. Enquanto na terceira fase, a ineficácia, faz com que o sujeito faça uma autoavaliação, trazendo à tona sentimentos de incompetência, não conseguindo realizar tarefas e uma redução na produtividade do trabalho.

2.3 Psicologia Organizacional

A necessidade de buscar e dar uma atenção maior ao conforto, segurança e saúde do trabalhador, tem crescido, fazendo com que o profissional organizacional esteja ligado com práticas que melhorem a saúde mental da organização, estabelecendo planos de formação e desenvolvimento pessoal, além de buscar alternativas para a redução de estresse e absenteísmo (SILVA; FARIA, 2018).

Segundo Silva e Tolfo (2014) a Psicologia Organizacional está mais voltada para o comportamento do sujeito nas organizações, é o olhar para o humano, levando em consideração suas atitudes, emoções e percepções, os desenvolvimentos das lideranças e os processos de decisão, sua motivação e satisfação, cultura organizacional e os processos de mudança. Enquanto a Psicologia do Trabalho é direcionada para as questões mais objetivas da organização e direcionada ao trabalho, como por exemplo o mercado, questões de ergonomia, saúde/estresse no trabalho e seu desempenho.

Para Zanelli et al. (2014) a Psicologia Organizacional e do Trabalho obtiveram um maior entendimento a partir do século XX, onde seu papel estaria interligado a

compreender o que o indivíduo faz para entender o que acontece no ambiente de trabalho no qual está inserido, buscando compreender suas percepções, crenças e valores organizacionais, a partir de seus significados do trabalho. A compreensão e o controle das emoções no contexto do trabalho, o entendimento do funcionamento dos colaboradores a partir das informações que adquirem dentro da empresa e repassam para seus pares e a busca para entender a ligação entre as ações no trabalho geram consequências para manter os sujeitos com motivação, saudáveis e satisfeitos.

Segundo Zanelli et al. (2010) a qualidade de vida está relacionada a forma como o sujeito enfrenta as tensões do dia a dia, os hábitos saudáveis adquiridos, quando traz a consciência a relação do ambiente e a sua reação diante das situações, quando busca um desenvolvimento constante do equilíbrio individual e nas relações interpessoais. Quando relacionado ao contexto do trabalho, envolve ligações de significados entre o trabalhador e o trabalho, a forma como as condições de trabalho se dão, riscos e segurança, se possui abertura para trazer ideias, como é feita a remuneração e suas recompensas, as possibilidades de desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional, a forma como é tratado, entre outros. As condições de trabalho possuem uma ligação direta com a saúde e qualidade de vida do trabalhador.

2.4 Aspectos de prevenção da síndrome de burnout

Para o Ministério da Saúde do Brasil (2020), as melhores formas para buscar uma prevenção efetiva no contexto de trabalho seria a criação de estratégias para a diminuição de estresse e pressão, tendo o entendimento que se há condutas saudáveis no ambiente de trabalho diminui e evita o desenvolvimento da síndrome de burnout, além de auxiliar na identificação dos sintomas no seu início, fazendo um tratamento adequado. Ainda assim, o Ministério da Saúde traz uma lista de manejos para a prevenção da SB³:

Defina pequenos objetivos na vida profissional e pessoal; Participe de atividades de lazer com amigos e familiares; Faça atividades que "fujam" à rotina diária, como passear, comer em restaurante ou ir ao cinema; Evite o contato com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros; Converse com alguém de confiança sobre o que se está sentindo; Faça atividades físicas regulares. Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, remo, natação etc. Evite consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, porque só vai piorar a confusão mental; Não se automedique nem tome remédios sem prescrição médica. (BRASIL, 2020)

Perniciotti et al. (2020) referente às formas de prevenção da síndrome de burnout como uma delas sendo as intervenções individuais, trabalhando diretamente com o sujeito em atividades voltadas para a aprendizagem de estratégias de enfrentamento a situações estressantes. Fazendo com que seja treinada as habilidades comportamentais e cognitivas de *coping*, meditação e atividades físicas. Também se faz necessário as práticas de autocuidado, como descansar no tempo certo, criar um equilíbrio entre o trabalho e as outras áreas da vida pessoal e estimular a se criar um hobby.

³ SB é a sigla utilizada para se referir à Síndrome de Burnout.

Referente às habilidades comportamentais e cognitivas de *coping*, Dias e Pais-Ribeiro (2019) trazem como definição o conjunto de estratégias criadas para lidar de uma forma assertiva com as exigências internas e externas entre o sujeito e o ambiente em que está inserido. As estratégias estão relacionadas ao cuidado da saúde mental, onde auxiliam o indivíduo a lidar de uma melhor forma com as adversidades ao longo da vida, aumentando também os níveis de bem-estar psicológico e reduzindo conseqüentemente o sofrimento.

Quanto às intervenções organizacionais, Perniciotti et al. (2020) traz que elas devem ser feitas a partir de uma modificação da forma de desenvolvimento das atividades, buscando uma qualidade na comunicação e uma melhora no trabalho em equipe. Além disso, promover treinamento com os funcionários, olhar de forma atenta para as tarefas de cada área e indivíduo e se for necessário, fazer uma reestruturação, fazer mudanças nas condições ambientais do contexto de trabalho, promovendo uma flexibilidade de horário, trazendo os trabalhadores para as tomadas de decisão, incluindo também um plano de carreira claro e transparente, além da autonomia laboral.

Melo e Carlotto (2017), trazem a mesma concepção da prevenção ser dividida por duas partes, uma parte focada no individual e outra direcionada a organização. Referente às questões organizacionais de prevenção da síndrome de burnout, há uma estimulação para a criação de programas que tenham como objeto as mudanças no ambiente de trabalho, repensando nas tarefas individuais e se necessário atribuir uma mudança, avaliar os trabalhos e a supervisão, essas questões visam uma redução na demanda de trabalho, proporcionando um controle sobre o mesmo ou interferindo no nível e participação nas tomadas de decisão.

Ainda segundo os autores, quando estes programas são direcionados para os indivíduos, eles promovem uma qualificação das habilidades pessoais do trabalhador, fazendo com que suas estratégias ampliem o apoio social e emocional, aumentando também a competência profissional, buscando formas de se desenvolver e de reformular seu trabalho, encontrando novas formas de realização profissional. A estimulação de atividades físicas como esportes, relaxamento, algum hobby da preferência do sujeito, além de ser necessário realizar momentos de pausas para o descanso, assim como estabelecer objetivos pessoais e profissionais reais (MELO; CARLOTTO, 2017).

3 METODOLOGIA

Segundo Minayo (2001), o conceito de metodologia qualitativa tem como seu objetivo responder questões particulares e subjetivas. Ela está interligada a questões de ciências sociais em um nível de realidade que não pode ser mensurado. Ou seja, a metodologia qualitativa trabalha com diversos significados, crenças, valores, atitudes, questões totalmente subjetivas, voltada para um olhar profundo nas relações, processos e fenômenos, não podendo ser reduzidos a números matemáticos (MINAYO, 2001).

Para atingir os objetivos deste artigo, foi realizada uma pesquisa de campo por meio de análise de dados secundários, em que são contempladas reportagens de jornais online reconhecidos nacionalmente, como: G1; CNN Brasil; R7 e revistas de saúde como Veja Saúde e Saúde e Bem-Estar.

A pesquisa de campo, para Prodanov e Freitas (2013), é compreendida como aquela que tem por objetivo buscar informações e/ou conhecimentos referentes a

um problema em que buscamos algum tipo de resposta ou hipótese, sendo algo que queremos comprovar ou descobrir coisas novas, como por exemplo fenômenos ou suas relações. Esta é desenvolvida a partir de uma observação de fatos e fenômenos, que ocorrem de forma espontânea com coleta de dados relacionados ao assunto, com registro de variáveis que acredita-se serem importantes para posteriormente serem analisadas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Os dados secundários, para Prodanov e Freitas (2013), são denominados desta forma por serem dados que estão disponíveis e que não foram coletados para o trabalho que estamos realizando em particular. Encontram-se os dados secundários em diversas fontes, como jornais, registros estatísticos, periódicos, livros, cartas, revistas, dentre outras (PRODANOV; FREITAS, 2013). Segundo Silva e Viana (2018), os dados secundários têm crescido e ganhado espaço na atualidade como ferramenta de comunicação, em detrimento da junção da ciência às revistas digitais, levando em consideração sua flexibilidade, praticidade e rapidez para as publicações.

Em meados do século XVII, a partir do lançamento do *Journal des Savants* em 1665, houve o início do marco de junção entre o conhecimento científico e a modernidade. Na época, o foco era através das notícias sobre os acontecimentos na “república das letras”, onde constavam várias informações desde cunho científico como também cultural. Com o passar daquele ano, teve uma nova publicação sendo *Philosophical Transactions da Royal Society*. Ambos os lançamentos tinham como intuito servir de guias iniciais diferentes para a literatura científica, sendo o primeiro uma referência no desenvolvimento de revistas com foco na ciência geral e o segundo tendo uma relevância em publicações das sociedades científicas que estavam se expandindo (SILVA; VIANA, 2018).

A análise de conteúdo foi o tipo de análise escolhida. Segundo Minayo (2001), a análise de conteúdo surgiu nos Estados Unidos no início do século XXI, tendo seus primeiros experimentos realizados para a comunicação em massa. Hoje essa função é dividida em várias técnicas, porém pode-se ressaltar duas, sendo elas a verificação de hipóteses e/ou questões, onde é feita uma análise de conteúdo, para encontrar respostas para os questionamentos e também para buscar uma confirmação se as afirmações estabelecidas na hipótese no início do trabalho foram assertivas. A segunda função é referente à descoberta do que está por trás dos conteúdos divulgados, verificando além do que é mostrado e comunicado (MINAYO, 2001).

Foi realizada uma busca nas seguintes bases de dados eletrônicas, consideradas meios de comunicação reconhecidos nacionalmente pelo público leigo, enquanto os principais jornais eletrônicos e de revistas eletrônicas de saúde: G1, R7, CNN Brasil, Veja Saúde, Saúde e Bem Estar. Para identificar e selecionar as reportagens que abordassem a temática investigada, foram adotados os seguintes critérios de inclusão: presença das palavras chaves “síndrome de burnout” ou “burnout” no título de cada notícia; reportagens a partir de 2019; reportagens escritas em língua portuguesa. Foram encontradas 204 reportagens publicadas entre janeiro de 2019 e setembro de 2022.

Como critérios de exclusão, foram desprezadas reportagens anteriores ao ano 2018 (inclusive); utilização de linguagem especializada e não direcionada ao público leigo; reportagens que não abordassem os sintomas da síndrome de burnout; reportagens com conteúdo em vídeo. As reportagens foram selecionadas primeiro pelo título e, em seguida, as matérias incluídas foram lidas na íntegra e

analisadas minuciosamente de acordo com os critérios de elegibilidade para que seus dados fossem extraídos. Foi delimitado um número de 2 a 3 reportagens por periódico. Finalmente, foram selecionadas 11 reportagens para análise, conforme descrito no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 - Quantidade de reportagens constando no título “síndrome de burnout” ou “burnout”:

	Tipo	Periódicos	Quantidade inicial	Quantidade final
1	Jornal de grande circulação	G1	133	3
2	Jornal de grande circulação	R7	30	2
3	Jornal de grande circulação	CNN Brasil	15	2
4	Revista de saúde ao grande público	Veja Saúde	21	2
5	Revista de saúde ao grande público	Saúde e Bem Estar	5	2
			204	11

Fonte: elaborado pela autora (2022)

A seguir é apresentada a análise e discussão deste artigo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Após a análise e a seleção das reportagens a partir dos critérios descritos acima, foi realizada uma análise comparativa dos textos das reportagens em relação ao conteúdo informativo destinado ao público leigo. Destaca-se, nesse sentido, que as revistas, ou magazines, se constituíram como um meio de comunicação que possibilitou o acesso do público leigo a informações embasadas criticamente e também a partir da opinião dos colunistas sobre assuntos diversos (HOLMES, 2007). De acordo com Holmes (2007), as revistas encorajam a aquisição de conhecimento e são mais atrativas a leitores resistentes em função da sua variedade e de sua escrita fluida e flexível. Apesar de as revistas científicas digitais auxiliarem na divulgação do conhecimento produzido no meio acadêmico (SILVA; VIANA, 2018), seu acesso ainda é pouco difundido para além da comunidade científica. No quadro 2, constam os dados obtidos a partir das reportagens selecionadas para a análise do presente estudo, onde são apresentados os tipos de periódicos, os nomes das reportagens, o ano de sua publicação e os autores que as escreveram:

Quadro 2 - Relação das reportagens resultantes para a análise de dados

	Tipo	Periódicos	Reportagem	Ano	Autores
--	------	------------	------------	-----	---------

1	Jornal de grande circulação	G1	Síndrome de burnout: especialistas explicam processo de 'esgotamento' físico e mental no trabalho	2022	Amanda Sales
2	Jornal de grande circulação	G1	Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador	2022	Marta Cavallini
3	Jornal de grande circulação	G1	Especialistas orientam sobre a síndrome de burnout	2019	Carolina Paes e Fernanda Silva
4	Jornal de grande circulação	CNN Brasil	Entenda a síndrome de burnout, reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS	2022	Jonas Valente
5	Jornal de grande circulação	CNN Brasil	Exaustão, falta de realização e estresse: como identificar a síndrome de Burnout	2022	Lucas Rocha, Alexandre Pettilo e Carolina Marcelino
6	Jornal de grande circulação	R7	Saiba como diferenciar a síndrome de burnout, da depressão e dos transtornos de ansiedade	2022	Carla Canteras
7	Jornal de grande circulação	R7	Após 1 ano de pandemia, síndrome de burnout cresce ainda mais	2021	Hysa Conrado
8	Revista de saúde	Saúde e Bem-Estar	Burnout nos profissionais de saúde: o que podemos fazer para os ajudar?	2021	Tânia Daniela Carvalho
9	Revista de saúde	Saúde e Bem-Estar	Sinais de burnout: agir antes de esgotar	2021	Não identificado
10	Revista de saúde	Veja Saúde	Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas	2022	André Bernardo
11	Revista de saúde	Veja Saúde	Burnout não é cansaço! Não podemos banalizá-lo	2021	Izabella Camargo

Fonte: elaborado pela autora (2022)

Após a seleção das reportagens, foi realizada uma análise do conteúdo de cada matéria. Destacaram-se os critérios de elegibilidade atendidos e as

informações foram separadas por seções, como: número de palavras, sintomas prevalentes na síndrome de burnout, métodos de prevenção, se houve uma entrevista com um profissional da saúde, linguagem acessível ao público leigo, palavras chave no título da matéria como: “síndrome de burnout” ou “burnout” e se as matérias haviam sido publicadas nos últimos 4 anos.

Quadro 3 - Características de cada reportagem

	Nº de palavras	Possui Sintomas da SB?	Métodos de prevenção SB?	Entrevistado profissional da saúde?	Linguagem acessível para público leigo?	Possui as palavras “síndrome de burnout” ou “burnout” no título?	Matéria dos últimos 4 anos?
1	692	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
2	1841	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
3	790	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
4	550	Sim	Não	Não	Sim	Sim	Sim
5	845	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
6	687	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
7	508	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
8	892	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
9	649	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
10	2658	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
11	651	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim

Fonte: elaborado pela autora (2022)

Observa-se que na maioria das reportagens houve um tamanho padrão selecionado de até 800 palavras, apenas duas reportagens tiveram o número expressivo de palavras sendo 1841 e 2658. Quanto a constar os sintomas da síndrome de burnout, todas as reportagens selecionadas exibiram no decorrer da matéria os sintomas prevalentes da síndrome de burnout. Das 11 reportagens, apenas nas reportagens 1, 4, 5, 7 e 8 não constaram métodos de prevenção para a síndrome de burnout. As reportagens 4, 9 e 11 não entrevistaram profissionais da saúde ao decorrer da matéria. Ainda assim, todas as reportagens apresentaram uma linguagem acessível ao público leigo, trazendo informações condizentes com o assunto da síndrome de burnout, além de possuírem as palavras chaves: “síndrome de burnout” ou “burnout” no título e terem sido publicadas nos últimos 4 anos. A partir da leitura exaustiva das reportagens incluídas no estudo, foram identificadas três categorias que englobam os sintomas da síndrome de burnout, denominadas como: sintomas mentais, sintomas físicos e sintomas comportamentais, conforme descrito no Quadro 4.

Quadro 4 - Análise das reportagens selecionadas constando os os sintomas citados em cada uma das reportagens.

	Periódicos	Reportagens	Sintomas
1	G1	Síndrome de burnout: especialistas explicam processo de 'esgotamento' físico e mental no trabalho	Mentais: Estresse constante, exaustão, sobrecarga emocional, dificuldade de concentração, despersonalização, alterações repentinas de humor, perda de prazer em trabalhar, diminuição na empatia.
			Físicos: Dores físicas, dor de cabeça frequente, insônia, pressão alta, dores musculares.
			Comportamentais: Isolamento.
2	G1	Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador	Mentais: Sensação de esgotamento mental, sentimentos negativos associados ao ambiente de trabalho, falta de motivação, irritabilidade, depressão, ansiedade, baixa autoestima, dificuldade de concentração e pessimismo.
			Físicos: Esgotamento físico, dores de cabeça constantes, enxaqueca, fadiga, palpitação, pressão alta, tensão muscular, insônia, problemas gastrointestinais, gripes e resfriados recorrentes.
			Comportamentais: Perda de interesse nas atividades de trabalho.
3	G1	Especialistas orientam sobre a síndrome de burnout	Mentais: Vontade de chorar, e pensamentos voltados apenas ao trabalho e problemas psicológicos.
			Físicos: Dor de cabeça, enjoos, falta de ar, tontura, má digestão e insônia.
			Comportamentais: Isolamento social.
4	CNN Brasil	Entenda a síndrome de burnout, reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS	Mentais: Exaustão ou falta de energia, sentimentos de negativismo, cinismo ou distanciamento em relação ao trabalho, sensação de ineficácia e falta de realização.
			Físicos: Não consta.
			Comportamentais: Não consta.
5	CNN Brasil	Exaustão, falta de realização e estresse: como identificar a síndrome de burnout	Mentais: Diminuição importante de energia e, diminuição da concentração, dificuldade para sentir prazer em atividades que antes eram agradáveis, irritabilidade excessiva.

			Físicos: Cansaço excessivo, alteração no sono, dores e desconfortos sem causa física aparente.
			Comportamentais: Dificuldade de manter os compromissos em ordem, dificuldade de fazer planos para o futuro, diminuição do autocuidado e higiene.
6	R7	Saiba como diferenciar a síndrome de burnout, da depressão e dos transtornos de ansiedade	Mentais: Sentimentos de esgotamento, exaustão ou falta de energia para exercer práticas profissionais, aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo em relação à profissão, sensação de ineficácia ou falta de realização profissional.
			Físicos: Não consta.
			Comportamentais: Não consta.
7	R7	Após 1 ano de pandemia, síndrome de burnout cresce ainda mais	Mentais: Irritabilidade, ansiedade, alguns sintomas depressivos.
			Físicos: Insônia.
			Comportamentais: Perder a vontade de fazer coisas que antes o agradavam.
8	Saúde e Bem-Estar	Burnout nos profissionais de saúde: o que podemos fazer para os ajudar?	Mentais: Sensação de esgotamento emocional, apatia, desânimo, ansiedade, mudanças bruscas no humor, irritabilidade, sentimento de incapacidade ou inferioridade, falta de motivação, ausência de criatividade.
			Físicos: Sensação de esgotamento físico, alterações do sono, enxaqueca, cansaço constante, palpitações, pressão alta, dores musculares, crises de asma e distúrbios gastrointestinais.
			Comportamentais: Isolamento.
9	Saúde e Bem-Estar	Sinais de burnout: agir antes de esgotar	Mentais: Baixa motivação, sensação de frustração, pensamentos sempre voltados para o trabalho.
			Físicos: Dificuldades para dormir, dores de cabeça, tonturas, náuseas, desmaios ou problemas de estômago, tais como úlceras, ou mesmo lesões musculares que não sabe de onde vêm, mas que são geradas pela tensão musculoesquelética.

			Comportamentais: Distanciamento social (isolamento), não desempenha o seu melhor nas atividades propostas.
10	Veja Saúde	Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas	Mentais: Baixa autoestima, pessimismo e sensação de desesperança, exaustão, ceticismo, ineficácia e déficit de concentração.
			Físicos: Dor de cabeça e perda do sono.
			Comportamentais: Não consta
11	Veja Saúde	Burnout não é cansaço! Não podemos banalizá-lo	Mentais: Exaustão e luto.
			Físicos: Dor.
			Comportamentais: Abuso de alimentos calóricos, bebidas, drogas e compras; disfarce de sintomas com maquiagem e uso de medicação.

Fonte: elaborado pela autora (2022)

De acordo com a análise das reportagens relacionadas à síndrome de burnout, pode-se perceber que os sintomas elencados referem-se aos aspectos mentais, físicos e comportamentais. Contudo, percebe-se que a descrição dos sintomas ocorreu de maneira mais simplificada e acessível ao público leigo, não sendo separados pelas fases da síndrome de burnout e sim descrevendo-os como os sintomas mais prevalentes.

Analisando os sintomas descritos em todas as reportagens, os que mais apareceram foram os de sofrimento mental. Dessa forma, evidenciou-se que a síndrome de burnout, da maneira como foi apresentada nas reportagens, está mais relacionada ao adoecimento psíquico do sujeito.. Porém, a predominância de sintomas mentais também pode dificultar seu diagnóstico por confundir-se com transtornos de ansiedade e de transtornos depressivos, por possuir descritores parecidos, sendo diferenciado principalmente pela síndrome de burnout ser relacionada exclusivamente ao ambiente de trabalho.

Apenas nas reportagens 9 e 11 os sintomas físicos se destacaram. Esses sintomas, entretanto, podem ser percebidos em comorbidade aos sintomas mentais. Percebe-se que oito reportagens (1, 2, 4, 5, 6, 8, 10 e 11) possuem em comum os sintomas de sentimento de exaustão, esgotamento emocional ou falta de energia. Os sintomas associam-se à referência utilizada por Zanelli et al. (2014), que indica que na primeira fase da síndrome de burnout, o indivíduo está em uma situação de estresse, com sentimentos de que suas forças emocionais e físicas estão esgotadas, sendo essa a fase de exaustão. Silva (2019) também se referiu à primeira fase da síndrome de burnout, onde a mesma trouxe a forma como o sujeito se sente, sendo uma sensação de esgotamento físico e mental, como se ele não tivesse mais forças para fazer suas tarefas do dia a dia e pessoais.

Evidenciou-se que as reportagens 1, 2, 4, 5, 7, 8 e 10 possuem em comum a relação de sintomas de sofrimento mental: dificuldade de concentração, baixa autoestima, irritabilidade excessiva, ineficácia, ansiedade e apatia. Da mesma forma, Carvalho (2019) relaciona os sintomas emocionais ao distanciamento emocional, à

sensação de solidão, ansiedade, baixa autoestima, irritabilidade, sentimentos de impotência, sensação de insatisfação com o trabalho, baixa concentração, distorção da autoeficácia, desconfiança e apatia.

Os sintomas de ineficácia e a sensação de insatisfação com o trabalho, que aparecem nas reportagens 1, 2, 4, 6, 8 e 10, relacionam-se com a última fase da síndrome de burnout. Nesta fase, o sujeito não sente mais uma realização profissional, apresentando insatisfação com suas atividades de trabalho, podendo também apresentar um baixo desempenho nas suas tarefas e uma diminuição significativa da autoestima (SILVA, 2019). Atenta-se para o prejuízo nas atividades laborais e as consequências para o bem-estar do sujeito que passam a ser mais evidentes à organização nesta fase da síndrome, quando eventualmente sinais de alerta são identificados pelos gestores.

Quanto aos sintomas indicados como de cinismo e ceticismo que aparecem nas reportagens 4 e 10, referem-se ao aparecimento de um sintoma importante, visto que é a partir dele que há uma diferenciação entre o Estresse Ocupacional e a síndrome de burnout. Diferentemente do Estresse Ocupacional, na síndrome de burnout há a presença do sintoma de Cinismo/Ceticismo. Esse sintoma está relacionado aos comportamentos de indiferença, descaso e de hostilidade com colegas e clientes no contexto do trabalho, podendo também ocasionar uma irritabilidade e um distanciamento emocional (MASLACH; LEITER, 2016).

Referente aos sintomas denominados como físicos, pode-se observar a descrição dos sintomas: dores físicas, esgotamento físico, dores, sensação de esgotamento físico e cansaço constante, presente nas reportagens: 1, 2, 5, 8 e 11. Assim como já mencionado por Carvalho (2019), a exaustão física está atrelada ao sistema nervoso, fazendo com que o sujeito sinta dores em todo o seu corpo. Para Suda, Coelho, Bertaci e Santos (2011), a síndrome de burnout interfere diretamente na saúde física e mental do sujeito, trazendo diversas consequências. A exemplo disso, os autores destacam que pessoas que estejam passando pela SB tendem a sentir mais dores fortes musculoesqueléticas, principalmente próximo à região do pescoço e da lombar, onde há um acúmulo maior de tensão e do cansaço em excesso. Conforme mencionado pelos autores referente às dores físicas e tensões musculares, observa-se que estes sintomas foram também descritos nas reportagens 1, 2, 8 e 9, sendo associados às consequências físicas decorrentes da síndrome de burnout.

Os sintomas de alteração no sono, insônia, dificuldades para dormir ou perda de sono apareceram de forma expressiva em oito reportagens, sendo elas: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9 e 10. Apenas nas reportagens 4, 6 e 11 não apareceram sintomas relacionados ao sono. Carvalho (2019) destaca que os sintomas físicos atrelados à síndrome de burnout estão relacionados com os distúrbios no sono, dores musculares, problemas no sistema digestivo, cardíacos e respiratórios, além da baixa imunidade. Os distúrbios de sono podem ser relacionados diretamente com os sintomas de exaustão física, uma vez que é durante o sono que mente e corpo conseguem relaxar e descansar, permitindo a reparação celular. Quando acontece alguma interferência na qualidade e na quantidade do sono, sensações de cansaço e exaustão extrema podem se tornar frequentes (CARVALHO, 2019).

Os sintomas de dor de cabeça ou enxaqueca foram citados em sete reportagens, demonstrando ser um sintoma comum da síndrome de burnout. Assim como mencionado por Carvalho (2019), a dor de cabeça é um sintoma físico que ocorre na síndrome de burnout. Observa-se que também houve outros sintomas que

foram identificados, não de uma forma tão recorrente em todas as reportagens, mas ainda assim foram citados, como: pressão alta, palpitações, problemas gastrointestinais gripes e resfriados, tontura e enjoo. Sendo assim, a síndrome de burnout também pode apresentar sintomas físicos relacionados a problemas no sistema digestivo, respiratório e cardíaco (CARVALHO, 2019).

Com relação à análise feita a partir de sintomas comportamentais, observa-se que apenas nas reportagens 4, 6 e 10 não constam sintomas comportamentais. O sintoma comportamental mais frequente no decorrer das reportagens foi o isolamento ou distanciamento social. Ele foi descrito nas reportagens 1, 3, 8 e 9. Segundo Silva (2019), a segunda fase da síndrome de burnout seria a alteração significativa no comportamento em relação ao afastamento emocional e social, ou seja, o sujeito passa a recusar convites, a ver menos seus amigos e começa a se isolar das relações interpessoais.

Outros sintomas citados foram a perda de interesse em atividades de trabalho e em fazer coisas que antes o agradavam, dificuldade em manter compromissos em ordem e fazer planos para o futuro, diminuição do autocuidado e da higiene, bem como a redução do desempenho nas atividades propostas. A síndrome de burnout está relacionada diretamente ao contexto de trabalho, ocasionando uma redução na motivação do indivíduo, fazendo com que se sinta no seu limite emocional, com sentimentos de ineficácia em relação ao seu desempenho no trabalho, perda de projeções e perspectivas de carreira, aumento da autoavaliação negativa de forma pessoal e profissional, além do sentimento de frustração (MASLACH; LEITER, 2016).

Quadro 5 - Métodos de prevenção da síndrome de burnout analisados a partir das reportagens selecionadas

	Periódicos	Reportagens	Métodos de Prevenção
1	G1	Síndrome de burnout: especialistas explicam processo de 'esgotamento' físico e mental no trabalho	Responsabilidade individual: Não consta
			Responsabilidade da empresa: Não consta
2	G1	Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador	Responsabilidade individual: Estar rodeada de pessoas que deem atenção, com contato visual, que ouçam atentamente e sem julgamentos.
			Responsabilidade da empresa: Controlar o estresse e o exercício saudável da liderança, gestores precisam estar atentos aos seus colaboradores. Exercício de empatia, sensibilidade dos gestores na hora de direcionar as atividades e dar retornos sobre desempenho. Gestores devem valorizar a pessoa na equipe, vendo qual a importância dela naquele contexto e demonstrando essa valorização.
3	G1	Especialistas orientam sobre a síndrome de burnout	Responsabilidade individual: Mudar a forma de encarar o dia dia e as condições de trabalho, ter atividades de lazer, atividades lúdicas, respeitar os horários e o descanso.

			Responsabilidade da empresa: Não consta
4	CNN Brasil	Entenda a síndrome de burnout, reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS	Responsabilidade individual: Não consta
			Responsabilidade da empresa: Não consta
5	CNN Brasil	Exaustão, falta de realização e estresse: como identificar a síndrome de burnout	Responsabilidade individual: Não consta
			Responsabilidade da empresa: Não consta
6	R7	Saiba como diferenciar a síndrome de burnout, da depressão e dos transtornos de ansiedade	Responsabilidade individual: Fazer atividades físicas, atividades de lazer, buscar um propósito de vida para além do trabalho.
			Responsabilidade da empresa: Coibir práticas de assédio moral, evitar climas de cobrança por altas demandas, com metas muito rígidas. Implementar atividades de promoção de saúde, estímulo a atividades físicas, cursos de meditação.
7	R7	Após 1 ano de pandemia, síndrome de burnout cresce ainda mais	Responsabilidade individual: Não consta
			Responsabilidade da empresa: Não consta
8	Saúde e Bem-Estar	Burnout nos profissionais de saúde: o que podemos fazer para os ajudar?	Responsabilidade individual: Não consta
			Responsabilidade da empresa: Não consta
9	Saúde e Bem-Estar	Sinais de burnout: agir antes de esgotar	Responsabilidade Individual: Observar melhor o que está acontecendo, ver seus sintomas e identificar de forma precoce.
			Responsabilidade da empresa: Não consta
10	Veja Saúde	Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas	Responsabilidade individual: Criar limites entre vida pessoal e profissional, estabelecer prioridades, dialogar com a chefia e respeitar pausas e descanso.
			Responsabilidade da empresa: Ambientes mais acolhedores e menos estressantes, como por exemplo: No home office, algumas empresas adotaram regras de não agendar reuniões no horário de almoço ou depois das 18h.
11	Veja Saúde	Burnout não é cansaço! Não podemos banalizá-lo	Responsabilidade individual: Pode-se prevenir buscando ajuda de um profissional da saúde, revisar hábitos e condições de saúde; se inclua na própria agenda, colocar limites para garantir

			produtividade e liberdade.
			Responsabilidade da empresa: Não consta

Fonte: elaborado pela autor (2022)

A partir da análise de todas as reportagens, observa-se que das 11 reportagens analisadas, apenas em seis constam métodos de prevenção da síndrome de burnout. Quanto aos métodos de prevenção da síndrome de burnout, dividiu-se em duas partes: aspectos de prevenção com a responsabilidade individual do indivíduo e a responsabilidade da empresa. Melo e Carlotto (2017) trazem a concepção de que a prevenção da síndrome de burnout é responsabilidade coletiva, por isso ela é dividida entre a responsabilidade individual e a responsabilidade da empresa. Das seis reportagens em que constam métodos de prevenção, apenas as reportagens 2, 6 e 10 apresentam aspectos de responsabilidade individual e da empresa. Nas reportagens 3, 9 e 11, constam apenas aspectos de responsabilidade individual. Isso pode, inclusive, induzir o leitor a pensar que a responsabilidade para a prevenção da síndrome de burnout no contexto do trabalho seria exclusivamente do sujeito e não de um conjunto, sendo refletido tanto de forma individual, quanto coletiva. Perniciotti et al. (2020) defende que a empresa também possui um papel importante para promover estratégias e métodos de prevenção da síndrome de burnout.

Referente aos aspectos de responsabilidade individual apontados nas reportagens 2, 3, 6, 9, 10 e 11, destaca-se a importância de estar próximo de pessoas atenciosas, que exerçam contato visual e ofereçam escuta de forma atenta e sem julgamentos; encarar o dia a dia e as condições de trabalho de outra forma; priorizar atividades de lazer, lúdicas e físicas; buscar um propósito para além do trabalho; criar limites entre a vida pessoal e profissional; estabelecer prioridades, respeitar pausas e os horários de descanso; bem como observar os sinais no corpo e na mente, como forma de identificar os sintomas de forma precoce para a busca de ajuda profissional. Para Perniciotti et al. (2020), os sujeitos precisam buscar ajuda para desenvolver habilidade de enfrentamento perante situações estressoras, aprendendo suas formas de lidar, estratégias de condução de manejo, além de buscar como forma de escape a prática de exercícios físicos, meditação, exercícios de respiração ou buscar um *hobbie* que o aproxime de coisas que realmente gosta e com que se identifique.

Enquanto as responsabilidades da empresa perante a prevenção da síndrome de burnout, as reportagens que apresentaram as ações de prevenção foram 2, 6 e 10. O conteúdo apresentado como forma de prevenção foi o controle do estresse e o exercício saudável da liderança. Nesse sentido, destacou-se o estímulo aos gestores a serem mais atentos aos seus colaboradores, a exercitarem a empatia e a sensibilidade para o direcionamento das atividades, a oferecerem retornos mais frequentes para seus colaboradores e demonstrarem valorização ao trabalho e à presença do colaborador na equipe. Além disso, destaca-se também a ênfase em coibir práticas de assédio moral, evitar cobrança por altas demandas e metas muito rígidas, implementar atividades de promoção de saúde, estímulo de atividades físicas e cursos de meditação, promover um ambiente mais acolhedor e menos estressante, evitando agendar reuniões no horário do almoço ou ao final do expediente.

A empresa tem como responsabilidade o olhar atento a cada área, verificando se há a necessidade de alguma modificação no desenvolvimento das atividades, estimulando a comunicação assertiva dentro dos times e a qualidade no trabalho em equipe (PERNICIOTTI et al., 2020). Além disso, também possuem a responsabilidade de criar programas que tenham como seu objetivo a mudança no ambiente de trabalho, repensando as tarefas individuais, avaliando os trabalhos e as suas supervisões, pois a partir dessas questões, poderá se criar uma redução na demanda de trabalho, proporcionando uma participação na tomada de decisões (MELO; CARLOTTO, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar como informações sobre a síndrome de burnout, incluindo seus sintomas e prevenção no contexto do trabalho, são apresentadas em revistas comerciais/magazines para o público leigo. Foram identificadas três temáticas principais associadas aos diferentes tipos de sintomas característicos da síndrome de burnout, sendo eles os sintomas mentais, sintomas físicos e sintomas comportamentais.

Destaca-se, ainda, que houve uma predominância de sintomas mentais nas reportagens analisadas. Este fato pode ser representativo da importância desses sintomas para o quadro geral da síndrome, mas também pode dificultar seu diagnóstico por confundir-se com transtornos de ansiedade e transtornos depressivos devido às suas semelhanças. Porém, sua diferenciação está na síndrome de burnout ser relacionada exclusivamente ao ambiente de trabalho.

Quanto aos métodos de prevenção da síndrome de burnout descritos nas reportagens analisadas no presente estudo, evidenciou-se que os métodos de prevenção com responsabilidade individual foram mais prevalentes. Entende-se que isso pode induzir o leitor a pensar que a responsabilidade para a prevenção da síndrome de burnout no contexto do trabalho seria exclusivamente do sujeito e não seria influenciado também por fatores ambientais. Destaca-se, portanto, a necessidade de esclarecer a inter-relação entre sofrimento individual e influências contextuais no ambiente organizacional.

Entretanto, este estudo apresenta algumas limitações. Como os dados analisados compreendem apenas os últimos quatro anos, não foi possível analisar as mudanças sociohistóricas decorrentes das mudanças na concepção da síndrome de burnout. Além disso, os dados não devem ser considerados representativos, uma vez que não foi realizada uma revisão sistemática dos dados e sim uma análise integrativa da literatura. Ainda assim, pôde-se compreender os principais conteúdos aos quais a população em geral tem acesso para informar-se sobre a síndrome de burnout, bem como foi possível abranger as principais fontes de informação de amplo acesso nacional no presente e em um passado recente.

Tendo em vista a crescente nos números de síndrome de burnout e a emergência deste assunto, destaca-se a necessidade da Psicologia Organizacional ater-se às instituições para promover o desenvolvimento de líderes, identificar possíveis situações tóxicas no ambiente de trabalho, disseminar conhecimento sobre saúde mental e sua relação com produtividade e motivação no trabalho. Além disso, deve incentivar que todos os níveis hierárquicos de uma organização se

responsabilizem pela identificação e prevenção da síndrome de burnout em suas instituições.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. **O que é o trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

ANDRADE, Daniel Pereira. Empresa humana ou humano empresa?. **FGV SB: GV Executivo**, v. 10, n. 1, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/issue/view/1411/702>. Acesso em: 12 ago. 2022.

BENDASSOLLI, Pedro; GONDIM, Sonia Maria Guedes. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n. 1, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a10.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

BENDASSOLLI, Pedro. **Psicologia e Trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BERNARDO, Andre. Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. 2022. **Veja Saúde**. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/#:~:text=Em%202019%2C%20uma%20pesquisa%20da,sofria%20de%20sintomas%20de%20burnout>. Acesso em: 13 nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 5 mai. 2022.

CARLOTTO, Mary Sandra; PALAZZO, Lílian dos Santos. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, n. 5, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/kyyFwZLMGHSNpBC5gpNr4r/?lang=pt#>. Acesso em 11 ago. 2022.

CARVALHO, Anelisa Vaz de. **Terapia Cognitivo-Comportamental na Síndrome de Burnout: Contextualizações e Intervenções**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2019.

CARVALHO, Tânia Daniela. Burnout nos profissionais de saúde: o que podemos fazer para os ajudar?. 2021. **Revista Saúde e Bem Estar**. Disponível em: <https://saudebemestar.com.pt/burnout/>. Acesso em: 12 jul. 2022.

CASTRO, Fernando Gastal de. Burnout e complexidade histórica. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 13, n. 1, 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-6657201300010005&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 13 ago. 2022

CNN BRASIL. Entenda a síndrome de Burnout, reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/entenda-a-sindrome-de-burnout-reconhecida-como-fenomeno-ocupacional-pela-oms/>. Acesso em: 13 nov. 2022.

CAMARGO, Izabella. Burnout não é cansaço! Não podemos banalizá-lo. **Veja Saúde.** 2022. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/coluna/com-a-palavra/burnout-nao-e-cansaco-nao-podemos-banaliza-lo/>. Acesso em: 13 nov. 2022.

CANTERAS, Carla. Saiba como diferenciar a síndrome de burnout, da depressão e dos transtornos de ansiedade.2022. **R7.** Disponível em: <https://noticias.r7.com/saude/saiba-como-diferenciar-a-sindrome-de-burnout-da-depressao-e-dos-transtornos-de-ansiedade-01032022>. Acesso em: 12 jul. 2022.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. 2022. **G1.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 13 jul. 2022.

CLOT, Yves. **A Função Psicológica do Trabalho.** Petrópolis: Editora Vozes, 2006.

CONRADO, Hysa. Após 1 ano de pandemia, síndrome de burnout cresce ainda mais. 2021.**R7.** Disponível em: <https://noticias.r7.com/saude/apos-1-ano-de-pandemia-sindrome-de-burnout-cresce-ainda-mais-29062022>. Acesso em: 12 jul. 2022.

DIAS, Ewerton Naves; PAIS-RIBEIRO, José Luís. O modelo de coping de Folkman e Lazarus: aspectos históricos e conceituais. **Rev. Psicol. Saúde**, Campo Grande, v. 11, n. 2, 2019 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X201900020005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 13 nov. 2022.

FURLAN, Letícia. Burnout virou doença ocupacional: o que muda para empresas e funcionários. 2022. **Você RH.** Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-virou-doenca-ocupacional-o-que-muda-para-empresas-e-funcionarios/>. Acesso em: 10 ago. 2022.

FURTADO, Odair. 50 anos de Psicologia no Brasil: a construção social de uma profissão. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, spe., 2012. DOI 10.1590/S1414. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zBttqHf9LpWdX8CHytGJG4x/?lang=pt#>. Acesso em: 20 jul. 2022.

HOLMES, Tim. Mapping the magazine. **Journalism Studies.**, v. 8, n. 4, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14616700701411714>. Acesso em: 11 nov. 2022

LINHARES, Antonio Roziano; SIQUEIRA, Marcus Vinicius. Vivências depressivas e relações de trabalho: uma análise sob a ótica da psicodinâmica do trabalho e da sociologia clínica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 3, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/sw3RdTK4CRcRK5S856RCLmr/?lang=pt#>. Acesso em: 11 ago. 2022.

LIPP, Marilda Emmanuel. Estresse emocional: A contribuição de estressores internos e externos. **Revista Psiq. Clínica**, v. 28, n. 6. São Paulo, 2001.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan. Burned-out cops and their families. **Psychology Today**, v. 12, n. 2, p. 59 - 62, 1979. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/285357005_Burned-out_cops_and_their_families. Acesso em: 21 jun. 2022.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, 2016. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>. Acesso em: 18 ago. 2022.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P.; Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p.397 - 422, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228079161_Job_Burnout/link/0912f50bd02e61f456000000/download. Acessado em: 12 set. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MELO, Lucia Petrucci de; CARLOTTO, Mary Sandra. Programa de prevenção para manejo de estresse e Síndrome de Burnout para bombeiros: Relato de experiência de uma intervenção. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 22, n. 1, 2017. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X201700010011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 13 nov. 2022.

MOLANO, Sarah. Indícios de que você está em um ambiente de trabalho tóxico, e o que fazer a respeito. 2022. **CNN Brasil**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/indicios-de-que-voce-esta-em-um-ambiente-de-trabalho-toxico-e-o-que-fazer-a-respeito/> . Acesso em: 08 set. 2022.

PAES, Carolina; SILVA, Fernanda. Especialistas orientam sobre a síndrome de burnout. 2019. **G1**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/mogi-das-cruzes-suzano/noticia/2019/08/07/especialistas-orientam-sobre-a-sindrome-de-burnout.ghtml>. Acesso em: 13 jul. 2022.

PERNICIOTTI, Patrícia et al. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Rev. SBPH**, São Paulo , v. 23, n. 1, 2020 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-0858202000010005&lng=pt&nrm=iso. acesso em 13 nov. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013.

REATTO, D.; SILVA, D.A.; ISIDORO, M. L.; RODRIGUES, N.T. Prevalência da Síndrome de Burnout no setor bancário no município de Araçatuba (SP). **Archives of Health Investigation**, v. 3, n. 2, 2014. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar_url?url=https://archhealthinvestigation.emnuvens.com.br/ArcHI/article/download/662/860&hl=pt-BR&sa=X&ei=4ciBY6KoHJqM6rQPml6jiAg&scisig=AAGBfm3Jw0rs4r7JUISRvpcR4qffCmV9Ag&oi=scholar. Acesso em: 10 ago. 2022.

ROCHA, Lucas; PETILLO, Alexandre; MARCELINHO, Carolina. Exaustão, falta de realização e estresse: como identificar a síndrome de Burnout. 2022. **CNN Brasil**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/exaustao-falta-de-realizacao-e-estresse-como-identificar-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 13 nov. 2022.

SALES, Amanda. Síndrome de burnout: especialistas explicam processo de 'esgotamento' físico e mental no trabalho. 2022. **G1**. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2022/08/14/sindrome-de-burnout-especialistas-explicam-processo-de-esgotamento-fisico-e-mental-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 13 jul. 2022.

SAÚDE E BEM ESTAR. Sinais de burnout: agir antes de esgotar. 2022. **Revista Saúde e Bem Estar**. Disponível em: <https://saudebemestar.com.pt/sinais-de-burnout-agir-antes-de-esgotar/>. Acesso em: 12 jul. 2022.

SELYE, Hans. **The story of the adaptation syndrome**. Montreal: Acta, INC; 1952.

SILVA, Gabriel de Nascimento e. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202019000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 ago. 2022

SILVA, Jean Adriano; VIANA, Isabel Maria. Revistas digitais e a difusão do conhecimento científico: O caso da Revista Acadêmica Gueto. **Rev. Exten. UNIVASF**. Petrolina, v. 6, n. 2, 2018. Disponível em: <https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/extramuros/article/view/899>. Acesso em: 19 out. 2022.

SILVA, Kássia Alves; FARIA, Bráulio Emílio. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Rev. Psicol Saúde e Debate**, v. 4, n. 2, 2018. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7/139> . Acesso em: 10 jul. 2022.

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

SUDA, Eneida Yuri et al. Relação entre nível geral de saúde, dor musculoesquelética e síndrome de burnout em professores universitários. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 18, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fp/a/hyZ7cPZVf3WtG7DL6PGqDJS/?lang=pt>. Acesso em 13 nov. 2022.

TONETTO, Aline Maria et. al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicol. Soc**, v. 20, n.2, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/NCYvXk6K93pZ6ZmV9NJStcC/> . Acesso em: 13 jul. 2022.

VIEIRA, Isabela. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 35, n. 122, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/?lang=pt>. Acesso em: 13 nov. 2022.

ZANELLI, José Carlos et al. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.