

HIPERMODERNIDADE E A SÍNDROME DE BURNOUT: UMA REFLEXÃO SOBRE O LUGAR DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

HYPERMODERNITY AND THE BURNOUT SYNDROME: A REFLEXION OVER THE ROLE OF LABOR AT THE CONTEMPORANEITY

Ricardo Paulino dos Santos, Unisociesc, Brasil, ricardups28@gmail.com
Jeovane Gomes de Faria, Unisociesc, Brasil, jeovane.faria@unisociesc.com.br

Resumo

O presente estudo objetivou compreender o lugar do trabalho na contemporaneidade através de duas vertentes. A pesquisa foi de natureza exploratório-descritivo, de delineamento qualitativo, para coleta de dados foi utilizado entrevista semiestruturada. Participaram do estudo três profissionais de diferentes contextos e instituições. Os resultados apontam a influência do sociológico frente a prevalência de sintomas patológicos de origem neurológica nesses sujeitos, que podem incluir burnout, haja vista que o trabalho ocupa um lugar privilegiado no imaginário da construção dessas identidades, mas ao mesmo tempo se apresenta num formato de desequilíbrio entre demanda e recurso, expectativa e realidade, subjetividade e instrumentalidade; revelando um sujeito sobrecarregado. Ressalta-se a importância de novos estudos a partir de uma ação reflexiva frente ao estatuto do trabalho que busque ampliar as bases de conhecimentos sobre o fenômeno incluindo a dimensão política.

Palavras-chave: *Trabalho; Hipermodernidade; Síndrome de Burnout; Sociedade do Cansaço*

Abstract

The present study aimed to understand the place of labor from two perspectives: hypermodernity and the burnout syndrome. Data was collected by means of semi-structured interview characterized by qualitative research. Three professionals from different contexts and institutions participated in the study. The results points to the influence of the sociological environmental in the face of neuronal illness prevalence, which may include burnout, due to labor's privileged position occupies over the imaginary construction of these identities, appearing at the same time in a unbalanced format of demand and resources, expectation and

reality, subjectivity and instrumentality, revealing a overloaded person. We emphasize the importance of new studies based on a reflexive action against the statute of labor that seeks to expand the bases of knowledge about the phenomenon, including in the political dimension.

Keywords: *Labor; Hypermodernity; Burnout Syndrome; The Burnout Society*

1. INTRODUÇÃO

A contemporaneidade ¹ é marcada por contradições e ressonâncias, onde o projeto (neo) liberal, impulsionados por uma economia de mercado globalizante, convive com a forma como as populações absorvem os impactos desse projeto. Lipovetsky (2004) afirma que a hipermodernidade é caracterizada pelo processo desestabilizador da globalização acompanhada da demanda de uma eficácia individual cada vez maior. Essa fase é marcada por uma busca ampliada de satisfação dos desejos, do culto à subjetividade e da indiferença, na emergência de um novo individualismo que tem como motor a lógica do consumo. Esse sujeito, frente a precariedade do estado e do trabalho, enfrenta agora, sozinho, uma ruína psicológica frente a um contexto de incertezas.

Nesse cenário sociológico, as incertezas acabam sendo materializadas na forma de um “Capitalismo Soft”. Bauman (2001), comentando o ensaio de Thrift (1997), discorre sobre uma mudança de vocabulário e do quadro cognitivo que marcam a nova elite global e extraterritorial. Novas metáforas emergem em formas mais leves e fluidas, não se fala mais em “engenharia”, “controle”, “liderança” e “gerência”, mas sim de “dançar”, “surfar” e “redes de influência”. Ocupam-se de formas mais leves de estrutura, que possam dar contas de mudanças rápidas, sem aviso prévio. Possuem um elemento de desorganização deliberadamente embutido, quanto mais fluido, melhor. Sennett (2006) destaca ainda que a crescente flexibilização conduziu a uma intensificação do trabalho e a precarização das relações trabalhistas.

Nesse contexto emerge um indivíduo característico da modernidade líquida, que sem uma necessidade de homogeneização, se torna a lei universal, ou seja, agora todos devem ser indivíduos distintos através de seus próprios recursos. Porém, atravessados por uma liquefação de todos os valores, o sujeito se individualiza através do consumo, que assume papel central na construção do *self*. Todavia, o consumo é passageiro e se esvai com o desejo, sendo assim o indivíduo também se torna móvel e flexível (Bauman, 2005).

Todas essas mudanças atingem diretamente as construções das identidades e na

maneira como o sujeito operacionaliza a realização de seus desejos através do trabalho e do consumo, o que acaba refletindo também em sua saúde. Han (2017a), ao pensar as consequências do “dever” fazer, da flexibilização, na multitarefa como regra do que chama de capitalismo “informacional”, no aparecer e estar em evidência como norma da sociabilidade nas redes sociais, chega à conclusão de que vivemos na atenção profunda de tudo fazer, de buscar sempre o novo, e o resultado esperado disso é um sujeito cansado e deprimido.

Emerge assim o “burnout”, que tem sido um dos tópicos mais investigados na área de Psicologia da Saúde Ocupacional e que foi incluído na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) lançado em 2019, atualizado em 2022, sob o código QD85 (WHO, 2019). Para fins de diagnóstico existem quatro concepções teóricas acerca de sua etiologia: clínica, sociopsicológica ou psicossocial, organizacional, sociohistórica (Murofuse et al., 2005). De acordo com Maslach, Schaufeli & Leiter (2001), o que tem emergido na maioria das investigações atualmente é a definição de Burnout como um *fenômeno psicossocial* que ocorre como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na *situação de trabalho*. Estresse é a reação que um indivíduo produz diante de uma inespecífica situação estressora. A resposta pode ser benéfica (eustress) ou nociva (distress), dependendo de como o indivíduo a percebe (Le Fevre et al, 2003).

A síndrome de burnout (SB) é definida, a partir dessa perspectiva, por três eixos estruturantes: (1) dimensão exaustão emocional (EE), evidenciada por sentimentos de fadiga, esgotamento físico e emocional; (2) despersonalização (DP), em que o indivíduo “coisifica” e se distancia das relações interpessoais; e (3) dimensão baixa realização profissional (RP), em que o profissional supre sentimentos negativos de si mesmo (Maslach, 2009).

Han (2017b) teoriza que cada época possui suas enfermidades fundamentais. Ou seja, visto da perspectiva patológica, o começo do século XXI não é definido mais como bacteriológico ou viral como em épocas anteriores, mas neuronal. Doenças neuronais como a depressão, transtorno de atenção com hiperatividade (TDAH) e a síndrome de Burnout (SB) invadem a atmosfera patológica. Não são infecções provocadas pela negatividade de algo imunologicamente diverso, mas sim infartos, frutos do *excesso de positividade*. O autor associa o sujeito hipermoderno ao “*sujeito de desempenho*”. Ao contrário do sujeito de uma sociedade disciplinar, descrito por Foucault, explorado por capitalistas e sujeito ao estado, o sujeito de uma sociedade de desempenho se auto-explora com a convicção de que o faz voluntária e apaixonadamente, de que não é servo de ninguém, apenas busca realizar seus projetos (Han, 2018b).

Transtornos de depressão, ansiedade, assim como outras doenças mentais, vem aumentando consideravelmente nos últimos anos. Segundo a Organização Mundial de Saúde, em 2015 eram 322 milhões de pessoas com depressão em todo o mundo – 4,4% da população e 18% a mais do que em 2005. Em relação à ansiedade, 264 milhões de pessoas sofrem com o transtorno, uma média de 3,6%. O número representa uma alta de 15% em comparação a 2005. No Brasil, em 2015, eram 11,5 milhões (5.8%) com a doença e 18,6 milhões (9.3%) com transtorno de ansiedade (WHO, 2017).

Diante desse cenário surgem alguns questionamentos: Qual o lugar do trabalho na formação da identidade do sujeito contemporâneo? Quais seus efeitos na saúde mental desses trabalhadores? O burnout seria um dos seus reflexos? Como esse sujeito se vê em termos de possibilidades e projeto de ser? O presente estudo objetivou compreender o lugar do trabalho na contemporaneidade através de duas vertentes: a hipermodernidade e a síndrome de burnout, expandindo a discussão para além dos “muros” das organizações do trabalho.

2. MÉTODO

Por meio de uma pesquisa exploratório-descritivo, de delineamento qualitativo, utilizou-se para a coleta de dados uma entrevista semiestruturada, buscando responder aos objetivos do estudo. Os participantes foram convidados a, individualmente, responder ao estudo pelo pesquisador. Os participantes foram três profissionais de diferentes contextos e instituições. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A amostra foi intencional e não probabilística.

Este estudo foi realizado em 2022, sendo que os participantes tinham as idades de 22, 41 e 42 anos, todos do sexo feminino. Em relação à escolaridade, 2 (duas) apresentavam nível de Especialização e 1 (uma) superior incompleto. Estado civil: 2 (duas) casadas (com filhos) e 1 (uma) solteira. Quanto ao campo e local de atuação no momento da entrevista, 2 (duas) atuavam no campo da educação, rede privada e 1 (uma) atuava na área da saúde, rede pública. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo, conforme modelo proposto por Bardin (2009).

A realização da pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), seguindo todos os preceitos da resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que versa sobre estudos com seres humanos, garantindo o respeito e autonomia dos participantes, a justiça e equidade (Brasil, 2012).

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir dos instrumentos e procedimentos de coleta de dados utilizados para este estudo e da análise de conteúdo, foram construídas 03 (três) categorias de análise: Trabalho e Saúde, Trabalho e Relacionamentos e Trabalho e Visão de Futuro.

4.1. QUANTO AO TRABALHO E A SAÚDE

Esta categoria apresenta a relação entre trabalho e saúde, considerando as seguintes subcategorias: Expectativas quanto ao trabalho; Satisfação no trabalho, e Trabalho e adoecimento.

Conforme Dejours (2004a) o trabalho pode produzir saúde ou doença, pois é fator de desenvolvimento psicossocial ao mesmo tempo em que pode gerar adoecimento. Merlo et al (2014) afirma que no trabalho se produzem espaços coletivos de convivência, sentimento de pertencimento, possibilidades de desenvolver suas potencialidades perante uma função, e construir uma imagem de si através do reconhecimento de outros.

4.1.1 SATISFAÇÃO DO TRABALHO

Sobre a satisfação com o trabalho atual, percebe-se no relato das participantes certa ambivalência. Isso relaciona-se tanto a um sentimento de cansaço (P1, P2), como a uma necessidade financeira como motivação principal. (P1, P2, P3). Exemplificado conforme abaixo:

“Gosto do que faço, mas sinto um cansaço exagerado (P1).”

“Porque desejo de vir para cá é... não. Depois que eu tô aqui, vai, sabe... quando eu tô na frente da pessoa que eu to atendemos daí o desejo aparece, mas sair de casa pra vir pra cá é só pensar nas coisas que eu tenho que pagar (P2).”

“Agora é que eu não trabalho com o que eu gosto, né? Eu acho que no momento é só uma forma de ganhar dinheiro mesmo (P3).”

A fala também remete a insatisfação em trabalhos e funções anteriores, péssimas experiências. P1 trabalhou como recepcionista, “odiava”, foi uma “*experiência horrível*”. “*Me sentia presa*”. Trabalhou num cartório, “odiava” e novamente como recepcionista, “*chorava todos os dias*”.

Estudos apontam que pessoas satisfeitas ou muito satisfeitas com o trabalho apresentam menor fator de risco para a síndrome de burnout (SB). A satisfação é proporcional com os recursos, a um ambiente de trabalho estruturado e a valorização pessoal (Zhou et al.,

2015; Laschinger & Fida., 2014; Lima et al., 2013; WHO, 2010).

4.1.2 EXPECTATIVAS QUANTO TRABALHO

Algumas falas aspiram por desejo de liberdade, *“Eu gosto dessa liberdade de poder fazer as coisas (P1)”*, flexibilidade e uma repulsa por atividades em ambientes fechados. *“Porque eu não gosto de me sentir presa no ambiente. Odeio trabalhar dentro de lugares (P1).”*

Questionadas sobre a sua relação com o trabalho, as participantes revelaram ter bastante envolvimento com suas funções, sentindo uma responsabilidade perante o sofrimento do outro. Percebe-se nas suas falas ainda um contraste entre as *demandas* apresentadas através de um imaginário de excelência que emerge sob a forma de cobrança interna e *recursos* que surgem na forma de rotinas atarefadas, alta demanda de trabalho e gestão não competente, apontados como falta de manejo e valorização.

O fator desempenho e cobrança interna, pode ser observado nas falas abaixo:

“...sinto o dever de que eu tenho que ter a competência. Eu tenho o dever de fazer meu melhor. E eu tenho o dever de não falhar (P1).”

“Assim, eu sempre tenho que estar fazendo algo para me sentir...É, sei lá, competente e capaz de algo, sabe? P3 aceita qualquer trabalho, mesmo que não seja o dela, e muitas vezes se vê frustrada por não ter o reconhecimento das pessoas.”

“...conseguir trabalhar na área e ser uma excelente profissional... Porque não basta a gente apenas atuar, a gente tem que saber o que a gente tá fazendo (P3).”

“...se me pedem uma coisa, já tento fazer na hora pra depois não ter aquela pressão de ah, ‘eu não fiz, mas eu precisaria ter feito’ então eu sempre quero estar à frente do que me pedem para fazer, sabe? Para não ter que trabalhar sobre essa pressão de deveria estar feito e eu não fiz (P3).”

Enquanto a escassez de recursos (precarização), falta de manejo e reconhecimento/valorização é exemplificada a seguir:

“...então se tu saiu beleza, tchau, vai com Deus. Tu não é ninguém, não faz diferença assim, não tem nenhuma valorização (P2).”

“Então, assim, até hoje assim, isso me afeta e me deixa triste, porque se eles tivessem me reconhecido dentro da empresa, tivessem tentado resolver quando eu falava de algo que não estava certo, eu acho que eu ainda teria continuado lá. Só saí mesmo pela desvalorização que eles tinham (P3).”

“....a gente fala de acolhimento, que é uma coisa que a gente sempre fala no nosso ambiente... A gente não tem nenhuma sala direito, uma cadeira boa, nada que apareça de acolhimento, falta insumos básicos muitas vezes pra desempenhar o trabalho. Tem muita precarização aqui (P2).”

Questionadas ainda sobre a instabilidade, a precarização do mercado e o sentimento de que podem ser substituídas a qualquer momento, as participantes afirmam positivamente ter esse receio, mas ao mesmo tempo revelam que se trata mais de algo pessoal, um problema de auto-estima, do que propriamente uma condição socioeconômica.

“..sempre me diminuo, eu sempre acho que vai ter outra pessoa que vai fazer as coisas melhor que eu, ou que vai conseguir executar melhor (P3).”

“...me afeta nesse sentido, que eu sei que....tem pessoas que seriam... que são muito melhores e poderiam estar no meu lugar... (P1)”

As questões supracitadas indicam uma *sobrecarga* no sujeito ao descreverem um desequilíbrio entre *demanda e recursos disponíveis, expectativa e realidade* em que os níveis de demandas e expectativas superam os recursos e a realidade impedindo o indivíduo de se adaptar à situação. Esses aspectos estão no cerne do burnout (Bakker & Costa, 2014).

Esse discurso remete ainda a dificuldades das participantes em fazer uma reflexão crítica acerca de seus papéis enquanto trabalhadoras, sujeitas às demandas de mercado e aos imperativos sociais. As participantes apresentam em suas falas, discursos fundados em um ser autônomo, “senhoras” das suas escolhas, aparecendo numa forma de responsabilização individual descontextualizada e cobranças excessivas.

Safatle, Silva Junior & Dunker (2021) argumentam que o Neoliberalismo é bem mais do que um sistema econômico, ele gere o sofrimento psíquico. A noção de “gestor” ganha aqui dois sentidos, aquele que gera e o que gerência. O objetivo é encontrar o melhor aproveitamento do sofrimento no trabalho, o máximo de cansaço e engajamento com o mínimo de risco jurídico e fidelização recíproca da empresa. Esse modelo valida um tipo de individualização baseado no modelo da empresa. Noção de sujeito colado a uma métrica de produtividade e autogestão dentro de uma lógica mercadológica.

4.1.3 TRABALHO E ADOECIMENTO

Na subcategoria trabalho e adoecimento, os participantes descreveram suas experiências de adoecimento, incluindo doenças apresentadas, transtornos, sintomas, uso de medicamentos, uso de substâncias, e percepções sobre a influência da pandemia nas suas

vidas e como enxergam a saúde de modo geral em relação ao *Zeitgeist*, como exemplificado na fala abaixo:

“...então eu acho que as pessoas estão desenvolvendo um padrão mais ansioso e perdendo um pouco essa questão do “onde eu quero chegar de fato.” Por conta dessas várias possibilidades que a gente tem. Eu vejo isso muito nos mais jovens. Assim, por exemplo, meu filho. Ele já está confuso (P1).”

Quanto à saúde mental todas apresentam em maior ou menor medida sintomas de ansiedade e depressão, além de outras comorbidades e doenças de ordem psicossomáticas.

P1 alega que só trata a depressão, mas não trata a ansiedade, porque o remédio que ela tomava, engorda. Relatou que sofre de anorexia desde os 19 anos: *“E tudo o que faz eu ganhar peso. Não, eu não... não vou”* Em função disso apresenta sintomas de ansiedade: *“Então eu tenho, o tempo inteiro, sudorese, taquicardia.”* P3 revela: *“Eu faço terapia. Fui ao médico esses dias também por conta disso (ansiedade e estresse), porque eu tive crise de enxaqueca com aura que perde... chega a perder a visão. Estou tendo muita perda de cabelo e estresse, dificuldade pra dormir, então bastante estresse e ansiedade.”* P2 se enxerga irritada e cansada sempre. *“Sempre com sono”*. Mas relata que não tem a ver com noites mal dormidas, porque consegue dormir muito bem: *“Consigo dormir 8 horas, 7 horas, mas durmo dormido.”*

Segundo Ehrenberg (2010), o culto da performance tem relação direta com a depressão e começa no instante em que o modelo disciplinar de controle comportamental, autoritário e proibitivo, foi abolido em favor de uma norma em que cada um se comprometa a tornar-se ele mesmo. Han (2017b, p.17) o contrapõe: *“o que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas sim a pressão por desempenho.”* Para esse autor as enfermidades psíquicas como depressão e burnout advém do excesso de positividade, da violência “sistêmica” da positividade, que impera e domina. Ela se manifesta como exagero e desproporção, como excesso e exaustão na forma de superprodução, superacumulação, supercomunicação e superinformação. Porém em virtude de sua positividade não é percebida como violência. Não só o *muito pouco* é violento, mas também o *muito exagerado* (Han, 2017c).

“O imperativo do desempenho converte a liberdade em coação; em lugar da exploração estranha entra a autoexploração, sendo que o sujeito de desempenho explora a si mesmo até se ruir. Aqui violência e liberdade coincidem. Com isso a violência se torna autorreferente, aquele que explora é o explorado; o agressor é ao mesmo tempo, a vítima; o burnout é a manifestação patológica dessa liberdade paradoxal” (Han, 2017c, p.182).

As entrevistadas ainda relatam o grande sofrimento relacionado às crises de pânico, ocorridas em empregos anteriores, porém recentes. *"É toda semana me dava, e começou aos poucos, começou só com o choro. É.... depois eu comecei a ter falta de ar.... depois, sentimentos de coração apertado, parecia que minha garganta fechava. Aí começou a dar tremores, até que teve uma vez que parecia que eu ia desmaiar, eu tive que deitar no chão porque eu tava muito mal... As minhas crises de ansiedade foram piorando, então foi aí que eu percebi que eu deveria sair porque esse lugar não estava fazendo bem para mim (P3)."*

P1 foi (multi) diagnosticada com transtorno de distímia, transtorno de ansiedade e pânico. Em 2014 teve sua primeira crise e foi parar no hospital. *"É, não sabia. Eu achei que estava enfartando. Que clássico, né? Eu cheguei toda entortada mesmo assim, se não acontecesse comigo, eu ia ficar: como isso é possível? Daí em diante eu tive mais 3, iguais."*

Revela ainda que nessa época também tinha pensamentos suicidas. *"Eu pensei assim, se me der um infarto, acaba de uma vez, eu já tava com esse pensamento. É, já tava assim, já ficava, andava de carro, já imaginava. Eu olha, eu vou jogar o carro ali que vai dar certo... É... o que me segurava, é toda uma visão de pós vida e tal. (P1)"*

É possível associarmos a ideia de liberdade paradoxal, excesso e esgotamento trazidos por Han (2017b, 2017c) com a presença daquilo que a psicanálise Lacaniana nomeia de “novos sintomas”. Lustoza, Cardoso, & Calazans (2014) argumentam que os “novos sintomas” emergentes na contemporaneidade: toxicomania, bulimia, anorexia, *ataques de pânico*, etc, estão decerto articuladas à falência das leis simbólicas estruturantes (tradição, autoridade e a religião). Ao contrário dos outros discursos, cuja função seria refrear o gozo (grosso modo, princípio de realidade em Freud, função da negatividade em Han), o discurso capitalista é o único dentre eles cuja função seria fomentar o gozo (princípio do prazer, função da positividade). Convida o sujeito a negar a castração (falta) pela via do objeto de consumo, oferecendo-lhe sem cessar uma série de artefatos tecnológicos destinados a tamponar essa falta - cirurgias estéticas, medicamentos psiquiátricos, etc. Dito de outra maneira, o indivíduo agora tem agora mais “ferramentas” para não ter que “lidar” com a frustração. Porém a falta existe, ela se manifesta no Real. Os “novos sintomas” emergem então como *patologias do ato*. Uma fixação de gozo, o que para Lacan, ao contrário do desejo, traz tédio ou decepção.

Ao falarem sobre a pandemia e seus efeitos, emergem do seu discurso o medo, o desconforto com a nova rotina, e a insegurança no ser e no fazer.

"Acho que eu nunca tive tanto medo...é e isso me afetou bastante porque daí tive que me afastar do trabalho. Fazia meu trabalho por teleatendimento....isso pra mim é muito

difícil. Muitas das pessoas traziam o que eu estava passando naquele momento, que era o medo (P2)”

“...o que mais me deixou preocupada... foi no início, claro, de perder o emprego ...E também o medo do meu avô que mora comigo, pegar covid... Porque a gente teve que ficar mais em casa, deixou de sair pra cuidar da saúde dele mesmo (P3).”

“é porque aí eu já estava impactada com tudo que estava acontecendo. Eu já estava num desgaste emocional. Os pacientes me traziam aquilo que eu estava sentindo. E aí, eu pensava, não, não posso. Como é que eu vou falar uma coisa que eu mesmo penso igual? Então ali entrou num choque (P1).”

Análises sistêmicas e estudos de meta-análises sobre os impactos da COVID-19 sobre a saúde mental da população, trazem evidências de que houve um aumento considerável em doenças mentais (ansiedade, depressão, estresse pós-traumático, etc) no primeiro ano de pandemia. Os dados também sugerem que os mais jovens, as mulheres e pessoas com doenças mentais pré-existent, foram os mais afetados (WHO, 2022).

4.2 - TRABALHO E RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS

Essa categoria representa as percepções dos participantes quanto ao trabalho e os relacionamentos interpessoais. Sendo composta por duas subcategorias: Rede Social e Trabalho e Família e Trabalho.

4.2.1 FAMÍLIA E TRABALHO

Todas as entrevistadas relataram que o trabalho interfere na sua vida pessoal, devido a alta demanda, e isso traz um desbalanço em relação a outras funções sociais. P1 e P2, ambas casadas, refletem que sobra muito pouco tempo para outras atividades, como autocuidado e lazer e que o tempo que sobra dedicam-se à família. Expõem o desejo de se dedicarem mais aos filhos. P1 ainda relata que não consegue relaxar. Isso pode ser evidenciado abaixo:

P3 revela que deixou o antigo trabalho por excesso de carga... *“eu só pensava no meu trabalho, eu me estressava em casa por causa do meu trabalho. Eu deixava as minhas relações familiares e o meu namorado é... estressados né? Porque eu só reclamava do meu trabalho, era algo que estava me prejudicando e de certa forma, prejudicando as minhas outras relações”*

“É muito trabalho, oito horas para uma mulher que tem dois filhos em casa e coisa tudo... é muito tempo.. Eu acho a carga horária diária exagerada (P2).”

“Acredito que interfere muito. Se eu tivesse uma carga menor de trabalho e conseguisse manter os ganhos, eu provavelmente conseguiria ter momentos de mais cuidado, de melhor cuidado com os meus filhos (P2).”

“O meu marido até brincou, ele disse que eu sou uma workaholic. Porque eu não consigo relaxar e eu fico pensando em trabalho o tempo inteiro. Então, pouco eu dispêndio de tempo para lazer, de tempo para amigos. Me divido na maior parte do tempo entre trabalho e meus filhos, então é um conflito grande (P1).”

Essas falas encontram-se associadas ao eixo 1, esgotamento emocional, referente ao *burnout*. Essa dimensão indica uma forte e persistente percepção de estar submetido à carga excessiva de trabalho e à tensão dela resultante, a qual se manifestou como cansaço, desgaste e falta de tempo para outras atividades. A sobrecarga laboral é uma fonte persistente de estresse, sendo um dos principais preditores da EE que é considerada como etapa inicial e fator central do *burnout*. (Maslach et al, 2001).

P1 ainda traz a questão sobre sua visão de mulher e identidade feminina no seu imaginário. Contextualiza que nunca foi incentivada a pensar numa profissão por seus pais, tinha como exemplo sua mãe, que era dona de casa, do lar. Mas que ao conhecer o marido, se viu pressionada pela família dele, a entrar no mercado de trabalho: *“Ah, tu tem que trabalhar, porque você tem que trabalhar. Tá bom, né? Então, já que diz que eu tenho que trabalhar, vamos trabalhar. Eu sempre sou muito submissa. A auto-estima... puff”* Trazendo também uma reflexão sobre o seu passado e seu desejo, revelou uma visão ambivalente sobre a função do trabalho na sua vida. Identificados na falas abaixo:

“Se tu me perguntasse sobre o meu desejo? Era ser do lar.. seria muito feliz! Se eu pudesse só ficar cuidando da casa... dos filhos, há, mas tá, eles vão crescer e aí? Hoje em dia a gente sabe que tem tantas coisas que a gente pode fazer (P1).”

“Que eu tinha essa visão de ser mulher, e talvez isso que na minha cabeça era assim, ah eu vou casar, vou ter filhos e vou ser do lar e talvez por isso que eu não me encaixava... nunca. Não sei. É uma questão que eu não ainda não encontrei uma resposta certa (P1).”

Emidio e Castro (2021) concluem em seu recente estudo sobre essa temática, que a relação maternidade/trabalho é permeada por ambivalências e polivalências. Mesmo em mulheres que abandonaram seus trabalhos para se dedicarem exclusivamente à maternidade, ainda há resquícios do desejo de retomar um trabalho que compreenda os papéis que agrega e que as possibilita vivenciar as conquistas que no imaginário social o trabalho pode oferecer. Mesmo na forma de uma suspensão temporária de dedicação exclusiva a sua prole. Essa

maternidade-suspensão pode ser vista em dois primas: como aprisionadora (renúncia aos prazeres sociais) ou fonte de satisfação (volta ao papel primário da mulher-mãe como resistência aos imperativos do nosso tempo) ou re(volta) diante da precarização do universo do trabalho que não acolhe essas mulheres nas especificidades de suas demandas.

4.2.2 REDE SOCIAL E TRABALHO

Ao falar sobre seus relacionamentos pessoais, de modo geral as participantes afirmaram manter relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho, com exceção de P3 que afirmou que teve uma questão com uma colega no emprego anterior e esse foi um dos motivos que a fizeram deixar esse trabalho.

“É, sou uma pessoa que costumo expressar se não gosto, se não estou contente, mesmo que isso for causar algum afastamento, alguma coisa assim. Não costumo guardar por muito tempo, prefiro a discussão. Prefiro o diálogo, só que isso às vezes gera umas... alguns enrosocos assim né? Porque depois que tu fala, a pessoa não gosta, às vezes dá um afastamento, mas nunca tive nada assim impeditivo de executar o trabalho (P2).”

P1 alega boa relação com as pessoas do trabalho em geral, clientes, colegas, superiores e fornecedores, ao mesmo tempo que se cobra por performance e às vezes não se sente apta à função exercida e tem dúvidas sobre suas habilidades. *“Porque eu quero falar, porque parece que eu tenho que mostrar que eu sei. E aí eu me cobro muito...eu não sei falar legal, será que eu tenho capacidade?”*

Os relacionamentos interpessoais perpassam o eixo (2) do Burnout caracterizado pela Despersonalização (DP). A despersonalização representa a dimensão interpessoal de burnout que induz o indivíduo a não considerar os outros como pessoas, mas sim como “objetos”. É marcada pelo endurecimento afetivo e coisificação da relação; comportamentos cínicos e irônicos geralmente passam a emergir nessa fase. Nossas entrevistadas não apresentaram traços de despersonalização em suas falas.

Tamayo & Tróccoli (2009) concluem em seu estudo sobre a construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB) no Brasil, onde analisam os diversos dispositivos para mensuração do Burnout, incluindo o pioneiro Maslach Burnout Inventory (MBI), que a consistência interna do fator exaustão emocional (EE) tem sido, reiteradamente, mais alta do que a verificada para os outros dois fatores da síndrome de burnout. A EE apresenta-se como a manifestação mais representativa da síndrome, bem com a mais estudada, ligada ao sentimento individual de exaustão. Especulam que os outros dois eixos

(DP e RP) esbarram em representações muito fortes sobre a imagem e o papel social do profissional, já que dizem respeito a sua própria conduta frente ao relacionamento com as pessoas e seus sentimentos de inadequação e ineficácia frente a sua função.

4.3 - TRABALHO E VISÃO DE FUTURO

Essa categoria remete a percepções dos participantes quanto ao significado atribuído ao trabalho e seus projetos futuros nessa direção.

4.3.1 PAPEL DO TRABALHO

Os relatos apresentados colocam o trabalho numa posição central em termos de identidade, sentido, realização e completude. O trabalho aparece com conector entre o que o sujeito deseja e o que ele pode realizar. Nessa direção, mais do que uma necessidade, ele aparece como significante. Um codificador de sentido.

Um exemplo pode ser remetido a fala de P1. Ela relaciona identidade com a escolha profissional atribuindo suas escolhas a uma perda de identidade: *"Então quando eu pensei na escolha profissional... eu sempre atirei para todos os lados.....eu acho que eu me perdi na minha identidade.....e hoje eu tento buscar ela, tentar me entender, me encontrar, saber quem é a P1 de fato"*

P3 acredita que a escolha profissional precisa ir na direção da realização profissional. Trabalhar com o que gosta. P2 relata: *"O trabalho dignifica o homem. É contribuição para o sustento da família.....Não nasci rica... necessário para a manutenção, mas também porque ele até aprimora a gente, enquanto ser humano. Não só enquanto relação financeira."*

Para Dejours (2004b) o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego, mas sim um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais). Dito de outra forma, o trabalho é aquilo que implica o fato de trabalhar: é o poder de sentir, de pensar e de inventar. Para esse autor, subjetividade, trabalho e ação estão intimamente relacionados. Desse modo, enfatiza-se o papel do trabalho como fundamental para a identidade e subjetividade do sujeito contemporâneo. Ao mesmo tempo que problematiza que os princípios de gestão, depois da virada neoliberal, sugerem sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade. Nesse caso, a menos que haja uma ação política e coletiva voltada para o reconhecimento e o pertencimento, o futuro do homem está comprometido.

O reconhecimento do fazer confere, como acréscimo àquele que dele se beneficia, um pertencimento: pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício. Assim, a

cooperação é um meio poderoso para conjurar a solidão social temida por muitos homens e mulheres. É neste sentido que a cooperação é, também, uma modalidade essencial para a socialização e a integração a uma comunidade de pertencimento. (Dejours, 2004b, p. 33)

Numa linha similar, Sennet (2012) volta sua atenção para o projeto *Homo Faber* em que sugere práticas que possam fortalecer a cooperação nos espaços onde ela é escassa, desafio das modernas estruturas de trabalho neoliberais.

4.3.2 VISÃO DE FUTURO

Quanto à visão de futuro percebe-se que os seus anseios transitam numa direção oposta ao sofrimento psíquico atual. Em geral permeia-se a ideia de gerir melhor seu tempo e estabelecer certo equilíbrio de suas funções sociais. Para isso, a alternativa encontrada foi um empreendedorismo aliado a um exercício da função trabalho que faça sentido (P2, P3) e que ache justo (P3). Para P1 é poder administrar seu tempo, ter um rotina leve, que conseguisse dividir e flexibilizar as suas outras funções. (Mulher, lazer, mãe). Já que hoje vê sua identidade enraizada no trabalho por uma necessidade financeira e não faz planos futuros por medo de frustrações anteriores. Exemplificados nas falas abaixo:

“Pretendo fazer algo para mim, para eu fazer o meu horário... eu quero trabalhar 20 horas semanais, sabe? Para cuidar dos filhos decentemente... não existe saúde mental para quem trabalha o tempo todo. O trabalho não é a única coisa da vida. Minha coisa, assim é morar bem, viajar, comer bem... tá tudo certo! Não quero ter dinheiro no banco, nada disso. (P2)”

“Depois que eu me formar e que eu... se eu conseguir ser minha própria chefe, as coisas vão ser diferentes. Porque eu vou poder fazer o meu horário, eu vou poder controlar quanto eu ganho, quanto eu não ganho. (P3)”

Percebe-se aqui um dilema entre a relação das demandas do trabalho produtivo e reprodutivo. A lógica do modelo de trabalho deposita as responsabilidades nas escolhas individuais “livres” quanto a meta, valores e objetivos. Mas não levam em consideração as contingências sociais. Meyer et al. (2019) refletindo sobre a produção subjetiva desse duplo papel da mulher afirma que o empreendedorismo se dá pela via da intensificação do trabalho e não ao contrário. Se revela como fator crucial na manutenção e na geração de velhas e novas modalidades de precarização do trabalho.

Ao mesmo tempo, todo esse processo não é simples determinação exterior, pois é ativamente apropriado pelo sujeito, que mergulha na vivência concreta e dá significados e contornos singulares à situação. (Sartre, 1971/2015; Schneider, 2017)

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo objetivou compreender o lugar do trabalho nos modos de vida atuais através de duas vertentes distintas: a hipermodernidade representando o sociológico e o *burnout* representando o psicológico/ patológico emergente. Em se tratando de uma pesquisa exploratória e qualitativa, buscou-se através do relato das participantes, compreender essa relação. Os resultados desse estudo indicam que os modos de vida atuais e os efeitos do *burnout*, principalmente a exaustão emocional, se encontram intrincados. Dito de outra maneira, os relatos encontram associações e ressonâncias com leituras sociológicas do contemporâneo. Ou seja, o sujeito pautado pelo desempenho é também um sujeito que se apresenta esgotado. O trabalho ocupa um lugar privilegiado no imaginário da construção das identidades participantes, mas ao mesmo tempo se apresenta num formato de desequilíbrio entre demanda e recurso, expectativa e realidade, subjetividade e instrumentalidade, revelando um sujeito sobrecarregado.

Esses resultados podem ser entendidos como uma limitação e como uma potencialidade do estudo. Limitação porque essa conclusão não participa de uma categorização e elucidação do problema em si, somente eleva sua complexidade. Potencialidade porque nos indica outras possibilidades de explorar a temática, avançando os estudos para além dos muros das organizações do trabalho.

A própria visão de *burnout* como uma doença que emerge a partir das condições de trabalho pode ser examinada através de um contexto sociocultural. Nada impede que ela seja estudada dessa forma, mas é importante contextualizarmos historicamente a transformação da teoria do estresse para uma teoria do *burnout* e as consequências que isso traz. Vieira e Russo (2019) analisando essa relação, concluem que o estresse parece funcionar como uma categoria verdadeiramente “biopsicossocial” e que essa flexibilidade lhe permite circular por todos os segmentos sociais e culturais como uma espécie de explicação para o mal-estar. Gerido a partir de um discurso científico, a pesquisa sobre estresse laboral contribuiu para emergir uma nova subjetividade que é a do indivíduo ativo que reconhece esse estresse no trabalho como uma experiência “normal”.

Por outra via, em se tratando de um estudo de caso, dada a singularidade que ali emerge, há de se cuidar quanto a aspectos generalizantes. Outra limitação do nosso estudo se da por envolver somente participantes do sexo feminino com alto índice de escolaridade o que possui suas particularidades quanto ao recorte de gênero e classe. Outros estudos qualitativos

e quantitativos que englobam a questão sociológica nos seus aparatos teóricos-investigativos da relação trabalho-saúde são necessários para termos melhores conhecimentos sobre esse construto.

De toda a forma, seguimos reforçando que diferentes propostas teóricas podem agregar ao conhecimento do fenômeno. Tanto do ponto de vista da abordagem psicossocial, quanto da teoria psicopatológica, psicodinâmica, sociológica, entre outras. Pois o que visam é buscar melhorias das condições de trabalho, de saúde e de vida. Ao mesmo tempo compreendemos que se não houver uma dimensão política, uma ação reflexiva frente ao estatuto do trabalho, frente a violência da positividade, o futuro pode estar comprometido. Como vimos, o Neoliberalismo gera e gere o sofrimento. Entretanto, alinhados com Dejour (2004), entendemos que nenhuma organização, nenhuma empresa, nenhum sistema, funciona por si mesmo, automaticamente, por meio de uma lógica interna qualquer, os seres humanos participam dessa construção, não somente pela obediência, como através de seu zelo, a inteligência. É preciso pensar, juntos, numa renovação conceitual que articule subjetividade, trabalho e ação.

1. No presente trabalho não temos a pretensão de diferenciar os conceitos epistemológicos de construção da “contemporaneidade”. Estamos interessados em atribuir ao termo um modelo geral básico, que represente o clima sociológico do nosso tempo. Para tanto, consideramos os conceitos: pós-modernidade, modernidade tardia, modernidade líquida, hipermodernidade, entre outros como sinônimos.

REFERÊNCIAS

- Bakker, A. B. & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: a theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bauman, Z. (2005). *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*. Rio de Janeiro: Zahar
- Brasil, Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466 de 12 de Dezembro de 2012.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2).
- Carlotto, M. S. (2010). O papel do psicólogo frente ao adoecimento e sofrimento ocupacional. *Pessoas e sintomas*, 11(1), 49-54
- Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Dejours, C. & Molinier, P. (2004a) Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho. In: Lancman, S. & Sznelwar, L.I. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo, p.277-299.
- Dejours, C. (2004b). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*. 14 (3), 027-034
- Emidio, T. S., & Castro, M. F. de. (2021). Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, 1-16.
- Laschinger, H. K. S & Fida, R. A. L. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19-28
- Le Fevre, M., Matheny, J. & Kolt, G.S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 726-744.
- Lima R.A. S, Souza A. I., Galindo R.H. & Feliciano K.V.O. (2013). Vulnerabilidade ao burnout entre médicos de hospital público do Recife. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(4), 1051-1058
- Lipovetsky, G. (2004). *Os tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla.
- Lustoza, R. Z., Cardoso, M. J. D. E., & Calazans, R. (2014). “Novos sintomas” e declínio da função paterna: um exame crítico da questão. *Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica*, 17(2), 201-213.
- Han, B-C. (2017a). *Sociedade da transparência*. Petrópolis: Vozes.
- Han, B-C. (2018a). *No enxame: perspectivas do digital*. Petrópolis: Vozes.
- Han, B-C. (2018b). *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Âyiné
- Han, B-C. (2017b). *Sociedade do cansaço*. (2ª ed. ampliada). Petrópolis: Vozes
- Han, B-C. (2017c). *Topologia da Violência*. Petrópolis: Vozes
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Merlo, A. R. C. (2014). Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In: Merlo, A. R. C. Bottega, C. G., Perez, K. V. (orgs.) *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Meyer, A. V. T. L., Oliveira, E. N. P., Coelho, R. N., & Aquino, C. A. B. (2019). Trabalho doméstico e empreendedorismo: a intensificação laboral das donas-de-casa. *Revista Laborativa*, 8(2), 36-56.
- Murofuse, N.T. Abranches, S.S. Napoleão, A.A. (2005). Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 13. p. 255-261.
- Safatle, V. P., Silva Júnior, N., Dunker, C. (2021). Introdução. In V. Safatle, N. da Silva Júnior & C. Dunker (Orgs.), *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (7-12). Belo

Horizonte: Autêntica Editora.

Sartre, J.-P. (2015). *O Idiota da Família: Gustave Flaubert de 1821 a 1857*. Porto Alegre, RS: L&PM (Original publicado em 1971).

Sennett, R. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Sennett, R. (2012). *Juntos: os rituais, os prazeres e a política de cooperação*. Rio de Janeiro: Record.

Schneider, D. R. (2017). Existe uma psicopatologia existencialista? In: Angerami, V. (Org). *Psicoterapia Fenomenológica-Existencial*. Belo Horizonte: Ed. Artesã

World Health Organization (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Geneva: WHO press

World Health Organization (2017). *Depression and other common mental disorders: global health estimates*. Geneva: WHO press.

World Health Organization (2019). *International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11). The Global Standard for Diagnostic Health Information*. Geneva: WHO press.

World Health Organization (2022). *Mental health and COVID-19: early evidence of the pandemic's impact: scientific brief*. Geneva: WHO press.

Tamayo, M.R. & Tróccoli B.T. (2009). Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB) Artigos. *Estudos de Psicologia*. 14 (3), 213-221

Thrift, N.J (1997). The rise of soft capitalism. *Cultural Values*. (1) 39-40.

Zhou, W., He, G., Wang, H., He, Y., Yuan, Q., & Liu, D. (2015). Job dissatisfaction and burnout of nurses in Hunan, China: A cross-sectional survey. *Nursing & health sciences*, 17(4), 444–450.