

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SILMARA AZEVEDO

**UM ESTUDO DE FATORES QUE CORROBORAM PARA O DESENVOLVIMENTO  
DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA PRODUÇÃO DE CONTEÚDO  
TELEJORNALÍSTICO**

CURITIBA

2016

SILMARA AZEVEDO

**UM ESTUDO DE FATORES QUE CORROBORAM PARA O DESENVOLVIMENTO  
DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA PRODUÇÃO DE CONTEÚDO  
TELEJORNALÍSTICO**

Monografia apresentada como requisito parcial à disciplina de Pesquisa em Informação II do curso de Gestão da Informação, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio Tedeschi

CURITIBA

2016

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me conceder a oportunidade e a benção de novos conhecimentos e de me colocar no colo nos momentos mais difíceis, como os pais amorosos fazem com seus filhos.

À minha “pãe”, Lilia Mara, por ser minha maior incentivadora e pelos primorosos cuidados, amor e dedicação aos meus filhos e marido.

Ao meu marido Cleverson, aos meus filhos Yago, Yuri e Yara, por terem compreendido minhas ausências nos finais de semana inteiros abraçada aos livros e distante do convívio familiar.

Agradeço à minha tia Silvia, pelas inúmeras vezes que me socorreu, auxiliando no dia a dia dos meus filhos e suprimindo minha ausências maternas.

À minha querida amiga Angela Loch. Infelizmente não podemos nos formar juntas, mas esteve ao meu lado e me ajudou muito nas dificuldades de aprendizado, além do seu afeto e paciência comigo. Joceli e Gilmar também os agradeço pela parceria da primeira caminhada acadêmica.

Agradeço os colegas que me acolheram ao retornar para a graduação após o trancamento: Gean Carlo, Luis Henrique e Kethellyn, meus companheiros nessa reta final. Agradeço a todo corpo docente do curso de Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná, que muito mais que conhecimento, me ensinaram também lições de vida.

À Rosânia, minha amiga-irmã, por entender esse meu desejo acadêmico e por compreender minha distância e por tê-la abandonado nesse tempo de estudo. A partir de agora passaremos a viver mais intensamente juntas.

Aos meus superiores, pela compreensão dos dias ausentes no trabalho devido aos estudos acadêmicos, e pela dispensa laboral para poder alcançar esses conhecimentos em horário matutino.

Agradeço especialmente ao meu orientador, Marcos Tedeschi, sempre muito atencioso e carinhoso na sua forma de colocar sugestões e por ter aceitado me orientar acreditando no meu potencial e no que apresentava minha pesquisa.

Finalmente, agradeço a todos que acreditaram em mim e nos meus sonhos durante a busca de mais uma realização de vida.

Obrigada!

*"Mude. Mas comece devagar  
porque a direção  
é mais importante que a velocidade"*

Clarice Lispector

## RESUMO

Sete em cada dez brasileiros reclamam de estresse em seus ambientes de trabalho, sendo esse considerado como o mal do século XXI. No entanto, pouco se sabe, ainda, sobre sua cronificação – que é o esgotamento físico e mental intenso causado pelas pressões nos ambientes de trabalho, conhecido como Síndrome de *Burnout*. Neste contexto, esta pesquisa tem por objetivo investigar a saúde do trabalhador no âmbito do meio de comunicação do tipo televisivo, de sinal aberto, na cidade de Curitiba e os profissionais que participam da criação e veiculação do produto telejornal diário, de forma a identificar fatores que contribuem para o desenvolvimento de patologias e síndromes como o estresse e a Síndrome de *Burnout*. Metodologicamente, caracteriza-se pela pesquisa bibliográfica, exploratória e descritiva. Utiliza instrumento protocolo NASA-TLX para avaliar a carga de trabalho e questionário sociodemográfico para coleta de dados. Conclui que embora a nota de carga de trabalho esteja dentro dos limites estabelecidos por esta pesquisa, individualmente os profissionais apresentam pontuação acima do limítrofe (7,0) para níveis de estresse e carga mental de trabalho. Sugere estudos mais aprofundados acerca dos fatores físicos e psíquicos que contribuem para os quadros estressivos, tornando-os permanentes e contribuintes do desenvolvimento da *Síndrome de Burnout*.

Palavras-chave: Carga mental de trabalho. Ergonomia Cognitiva. Estresse. Síndrome de *Burnout*. Telejornalismo.

## **ABSTRACT**

Seven out of ten Brazilians complain of stress in their work environment, and stress considered the evil of the XXI century. However, little is known about its chronicity - which is the physical exhaustion and intense mental caused by the pressures in the workplace, known as Burnout Syndrome. In this context, this research aims to investigate the health of the worker within the medium of television type, open sign in the city of Curitiba and the professionals who participate in the creation and placement of the daily news program product, in order to identify factors that contribute to the development of diseases and syndromes such as stress and burnout syndrome. Methodologically, characterized by literature, exploratory and descriptive research. Instrument uses NASA-TLX protocol to evaluate the workload and sociodemographic questionnaire to collect data. It concludes that although the workload note is within the limits established by this research, individual professionals present above the borderline score (7.0) for stress levels and mental workload. Suggests further studies about the physical and psychological factors that contribute to the stressivos frames, making them permanent and contributors to the development of burnout syndrome.

**Keywords:** Mental Workload. Cognitive Ergonomics. Stress. Burnout syndrome. Television Journalism.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – ERGONOMIA E O AMBIENTE DE TRABALHO .....	18
FIGURA 2 – MODELO COGNITIVO GERAL .....	19
FIGURA 3 – REAÇÃO DO CORPO AO ESTRESSE COMO UM MECANISMO DE ADAPTAÇÃO .....	31
FIGURA 4 – QUADRO EVOLUTIVO DE SINTOMAS PARA A SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	34
FIGURA 5 – A DINÂMICA DA MATERIALIZAÇÃO À VEICULAÇÃO DE UM PRODUTO TELEJORNAL .....	40
FIGURA 6 – DINÂMICA DE EXIBIÇÃO DO TELEJORNAL .....	46

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – DESGASTE MENTAL – TRÊS NÍVEIS .....	25
QUADRO 2 – RESUMO ESQUEMÁTICO DA SINTOMATOLOGIA DO <i>BURNOUT</i>	35
QUADRO 3 – DESCRIÇÃO DAS SEIS SUBESCALAS DO PROTOCOLO NASA-TLX .....	48

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – PESOS POR CARGA DE TRABALHO .....	51
GRÁFICO 2 – TAXA POR CARGA DE TRABALHO .....	52
GRÁFICO 3 – PARTICIPAÇÃO POR CARGA DE TRABALHO AJUSTADA .....	53
GRÁFICO 4 – TEMPO DE ATUAÇÃO NA ÁREA .....	54
GRÁFICO 5 – SINTOMAS FÍSICOS/PSÍQUICOS .....	55
GRÁFICO 6 – QUADRO DE SINTOMAS.....	55

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – QUANTIDADE E VALOR DE APOSENTADORIAS URBANAS POR INVALIDEZ CONCEDIDAS, POR SEXO DO SEGURADO, SEGUNDO OS CAPÍTULOS DA CID 2012-2014.....	29
TABELA 2 – QUANTIDADE E VALOR DE APOSENTADORIAS RURAIS POR INVALIDEZ CONCEDIDAS, POR SEXO DO SEGURADO, SEGUNDO OS CAPÍTULOS DA CID 2012-2014.....	29
TABELA 3 – QUANTIDADE DE AUXÍLIOS DOENÇA CONCEDIDOS, POR CLIENTELA E SEXO DO SEGURADO, SEGUNDO OS CAPÍTULOS DA CID 2012-2014 .....	30

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	13
1.2 JUSTIFICATIVA .....	15
1.3 OBJETIVOS .....	16
1.3.1 Objetivo Geral .....	16
1.3.2 Objetivo Específico.....	16
1.4 FINALIDADE DA PESQUISA.....	16
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	17
2.1 A ERGONOMIA E O TRABALHO .....	17
2.2 PSICOLOGIA E TRABALHO.....	20
2.3 DESGASTE MENTAL NO TRABALHO.....	23
2.4 ESTRESSE E SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	27
2.4.1 Estresse .....	27
2.4.2 Síndrome de <i>Burnout</i> .....	33
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	37
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA SEGUNDO SEU OBJETIVO .....	37
3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA QUANTO A FONTE DE DADOS E COLETA.....	38
3.2.1 Caracterização da população e amostra .....	38
3.2.2 Local de Estudo.....	47
3.2.3 Instrumento de Coleta .....	47
3.2.4 Procedimentos de Coleta dos Dados .....	50
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	50
4.1 OS DADOS DE CARGA MENTAL .....	50
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	57
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	59
<b>ANEXO 1 – ESCALA DE AJUSTE SOCIAL DE HOLMES E RAHE (SRRS), SOBRE A QUAL SE CONFECCIONOU A ESCALA DE ACONTECIMENTOS VITAIS OU SCHEDULE OF RECIENT EXPERIENSES (SER)</b> .....	62
<b>ANEXO 2 – FOLHA DE PESOS</b> .....	64
<b>ANEXO 3 – FOLHA DE TAXAS</b> .....	65

<b>ANEXO 4 – FOLHA DE TRABALHO PONDERAÇÃO DA TAXA.....</b>	<b>66</b>
<b>APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....</b>	<b>67</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A televisão foi inventada, de acordo com Paduan (2014), pelo engenheiro escocês John Logie Baird, com a realização de uma transmissão em fevereiro de 1924, dando início a outras possibilidades para distribuição de notícias, antes feitas apenas pelos métodos de cartas, telégrafos, rádio ou telefone.

Foi nos anos da década de 1950 que se iniciaram as transmissões televisivas no Brasil. No estado do Paraná, a primeira transmissão em circuito fechado foi feita em um estúdio improvisado no 20º andar do Edifício Tijucas, localizado na cidade de Curitiba, com o pioneiro Nagib Chede realizando a proeza, em 17 de setembro de 1954, segundo o jornalista da Emissora RPC Sandro Dalpícolo, em narrativa do livro “Uma Nova Luz na Sala”, lançado no ano de 2010, pela editora Arowak.

Assim, quando se fala em televisão, talvez o que venha à mente das pessoas seja a imagem da televisão propriamente dita, ou um sentimento de saudosismo de antigos programas de auditório que marcaram época como Chacrinha, Silvio Santos e Flávio Cavalcanti, e por que não lembrar especificamente do Chacrinha Paranaense Mário Vendramel. Há também a falsa visão de glamour que envolve todo corpo artístico das telenovelas. Porém, a televisão contém muitas outras variáveis que passam despercebidas por quem a ela só “assiste”. Segundo Dalpícolo (2010, p.35), aquela transmissão realizada em setembro de 1954 fora marcada também pelo improviso na história da televisão no Paraná<sup>1</sup>. E que embora específica ao evento protagonizado por Nagib Chede, para Dalpícolo, o improviso em si não é restrito às transmissões do Paraná, mas a muitas outras emissoras espalhadas no Brasil e no Mundo.

Parte-se do pressuposto<sup>2</sup> que para se fazer um produto televisivo e sua respectiva transmissão “ao vivo” como são os habituais telejornais, a equipe

---

<sup>1</sup> A transmissão das imagens fora feita pelo monitor instalado na vitrine do Edifício Garcez e o áudio pelas ondas do rádio, já que o transmissor estava com problemas e não tinha áudio.

<sup>2</sup> Presumido; que se pressupõe; que se supõe antecipadamente. Fonte: Dicionário Online de Português.

empenha de si muito mais que conhecimento ou competência; ela tem nível de comprometimento exacerbado, pressão, adrenalina e a obrigação perfeição<sup>3</sup>.

Desde a década de 1950 até os atuais anos 2000, muita coisa mudou na formulação do produto jornalístico televisivo. E sendo a televisão também parte integrante do mundo organizacional, ela é alvo de mudanças frequentes, sejam estas relacionadas ao trabalho desenvolvido com técnicas e modelos em incessantes aperfeiçoamentos, sejam em progressivas buscas por novas tecnologias. Há também o contínuo e crescente evolução daqueles que se utilizam dessas técnicas e tecnologias: as pessoas e suas mais diversas formas de atuação dentro das organizações.

Se outrora as empresas não consideravam a atuação dessas pessoas enquanto seres pensantes plenos de conhecimentos e sentimentos – século XIX e início do século XX, por entendê-las apenas de forma mecanicista e meras fazedoras de atividades e tarefas – o século XXI tem um olhar sobre elas que vem mudando sobremaneira – o reconhecimento por parte das empresas de que é preciso entre seus pilares de sustentação para sobrevivência e crescimento. Para entre outros tantos problemas, no envolvimento e no comprometimento de seus colaboradores, o que trará certamente, potencialização ao seu *know how* e *expertise*.

Contudo, essa nova forma de atuação das pessoas dentro das organizações, por vezes com a gestão compartilhada e uma maior interação entre seus atores, trouxe também problemas invisíveis e silenciosos para todos. Entre eles, patologias e síndromes que podem afetar todos os níveis hierárquicos.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Sete em cada dez brasileiros reclamam de estresse em seus ambientes de trabalho. Segundo Bittencourt (2011), o estresse é considerado como o mal do século XXI. No entanto, ainda pouco se sabe sobre sua cronificação – que é o

---

<sup>3</sup> Que reúne todas as qualidades; que não tem defeitos; ideal, impecável; excelente. Fonte: Dicionário Online de Português.

esgotamento físico e mental intenso causado pelas pressões nos ambientes de trabalho e conhecido como Síndrome de *Burnout*.

Christina Maslach e o psicólogo Herbert Freudenberger escreveram os primeiros estudos sobre a Síndrome de *Burnout* na década de 70, principalmente com profissionais da área de humanas. Freudenberger, observou voluntários que trabalhavam com ele, apresentavam processo evolutivo desgaste de humor ou desmotivação. Maslach, estudou como as pessoas enfrentavam a estimulação emocional no trabalho chegando a conclusões parecidas com às de Freunderberger. (GUIMARÃES; CARDOSO, S/d). Desde então, os estudos relacionados à síndrome têm se ampliado e atualmente podem ser incluídos em qualquer ambiente profissional e ter as mais variadas causas.

Ocorre que pelo menos três em cada sete trabalhadores sofrem a síndrome e não sabem – segundo a Associação Internacional do Controle do Estresse, ISMA (*International Stress Management Association*). Segundo Maslach e Freudenberger (2015, p.27), quando este estresse vai se acumulando, a pessoa vai assumindo posturas e formas de encarar determinadas situações, compondo um quadro vicioso e difícil de interromper, tecendo devagar e paulatinamente o cenário próprio para o desenvolvimento da síndrome,

Não sendo, portanto, uma investigação restrita a área humana, a proposta desta pesquisa será a de analisar, à luz da Ergonomia da Informação, em ambiente de televisão, as pessoas envolvidas na criação e na veiculação do produto telejornal televisivo: jornalistas (produtores, pauteiros, editores, apresentadores, coordenadores de *links*, coordenadores de operações, diretor de imagens, editor chefe) e os profissionais que prestam serviços operacionais (operadores de *link*, operadores na central técnica, operadores de áudio, câmeras de estúdio, operador de teleprompt, operadores de caracteres, controle mestre e técnicos) e de como este ambiente favorece ou não o desenvolvimento de sintomas compatíveis ou próprios para o estresse e suas consequências, como a Síndrome de *Burnout*.

Portanto, a partir de todo o exposto temos: em que medida fatores estressantes, no processo produtivo e apresentação de conteúdo jornalístico, interferem na saúde do trabalhador de modo a prejudica-lo favorecendo o desenvolvimento de doenças, entre elas a Síndrome de *Burnout*?

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A primeira motivação se dá pelo envolvimento da pesquisadora nas demandas e mecanismos televisivos e no pressuposto de que há um alto grau de comprometimento de cada ator envolvido nos processos que colocam a notícia ou programa no ar. Assim, busca-se um entendimento sobre as posturas e a forma de interação entre esses atores no favorecimento ou não para o desenvolvimento de patologias ou síndromes relacionadas à fadiga e ao estresse que culminam em desenvolvimento de outras doenças e síndromes.

A saúde do trabalhador e as relações de trabalho, bem como as condições gerais e a prevenção de riscos relacionados à sua saúde, faz parte da gestão empresarial. Alguns casos profissionais, os quais as pessoas ficam sujeitas e expostas aos riscos de doenças, síndromes ou patologias, necessitam de medidas mais específicas e um olhar mais delicado, visto que alguns transtornos surgem e se desenvolvem de forma silenciosa como é o caso dos problemas de ordem cognitiva. Assim, as informações a respeito da saúde do trabalhador nesses casos, construída de forma cuidadosa e com ações preventivas terá papel fundamental para a organização, proporcionando um melhor ambiente e uma melhor qualidade de vida para esses colaboradores.

Desse modo, justifica-se a pesquisa, por compreender que o estudo é inerente as práticas profissionais do gestor da informação como aquele que poderá gerir e colaborar na gestão empresarial suprindo as demandas informacionais nas corporações, organizando a coleta, a seleção, avaliação, processamento e o armazenamento de informações. A Gestão da Informação – GI – tem como principal objetivo disponibilizar informações para a tomada de decisão e exige que o profissional agregue competências por meio de aprofundamento de conhecimentos e saberes como Ergonomia da Informação, Economia e Gestão entre outras disciplinas as quais estão conectadas em uma atividade complexa e dinâmica como é a GI.

Posteriormente, o ineditismo deste estudo vem contribuir com outros estudos desenvolvidos acerca da saúde do trabalhador de televisão, investigando neste ambiente de trabalho a existência ou não de atmosfera propícia para o

desenvolvimento de patologias e síndromes. Não intenta, portanto, diagnosticar, mas refletir acerca deste ambiente laboral e a potencialidade dele, para o desenvolvimento de doenças, patologias e síndromes.

### 1.3 OBJETIVOS

Os objetivos desta pesquisa serão subdivididos em Objetivos: geral e específico:

#### 1.3.1 Objetivo Geral

Investigar informações sobre a saúde do trabalhador no âmbito do meio de comunicação do tipo televisivo, de sinal aberto, na cidade de Curitiba e as pessoas que participam da criação e veiculação do produto telejornal diário.

#### 1.3.2 Objetivo Específico

1. Identificar fatores que contribuem para o desenvolvimento de patologias no âmbito físico da pessoa que atua na produção e veiculação de conteúdo telejornalístico;
2. verificar a carga mental destes profissionais por meio de protocolos;
3. verificar os níveis de estresse no desempenho das funções.

### 1.4 FINALIDADE DA PESQUISA

A principal finalidade da pesquisa é contribuir de forma científica a respeito da saúde do trabalhador que atua em organizações do tipo televisivas na criação e veiculação dos produtos telejornais diários.

Para entender uma contribuição científica, considerar a definição de Ferrari acerca da ciência, como:

um conjunto de proposições logicamente correlacionadas sobre o comportamento de certos fenômenos que se deseja estudar: 'a ciência é todo um conjunto de atitudes e atividade racionais, dirigidas ao sistemático conhecimento com objeto limitado, capaz de ser submetido à verificação (FERRARI, 1974, p. 8).

Portanto, para esta pesquisa, esses profissionais do meio televisivo, como objetos de investigação científica, contribuem com o estudo para o ambiente acadêmico e ambientes laborais da espécime televisiva. No entanto, sem a pretensão de diagnosticar, mas de fomentar a discussão acerca do tema e contribuir de forma mais efetiva para amenizar os males e danos causados à saúde do trabalhador.

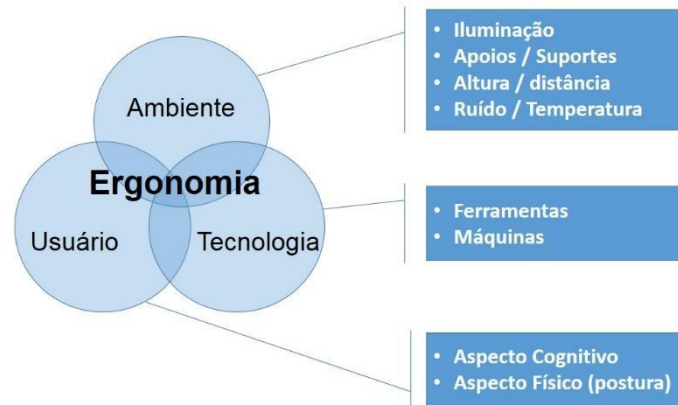
## 2 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura tem como intuito principal orientar o desenvolvimento da pesquisa, de maneira a fornecer o embasamento teórico da área a ser pesquisada. Para a construção dos alicerces que orientarão a pesquisa, descreve-se acerca da ergonomia da informação, psicologia do trabalho, desgaste mental do trabalho e, finalmente, o estresse e a Síndrome de *Bournout*. Além disso, abordar-se os conceitos e sintomas que embasarão a coleta de dados futura para identificar e apontar possíveis contribuições.

### 2.1 A ERGONOMIA E O TRABALHO

Segundo Palmer (1976), o ambiente de trabalho é aquele que envolve toda estrutura na qual o trabalhador está inserido: instrumentos, matérias primas, métodos e a organização do próprio trabalho. Pode-se entender deste ambiente e suas relações, segundo a FIGURA 1, apresentada por Tedeschi (2015), a intersecção do ambiente, o usuário e a tecnologia formando o campo da Ergonomia:

FIGURA 1 – ERGONOMIA E O AMBIENTE DE TRABALHO



FONTE: TEDESCHI (2015).

A presente pesquisa parte de uma investigação focada no usuário acerca de seus aspectos cognitivos. Porém, existe uma percepção de que os aspectos cognitivos têm e apresentam variáveis para investigar consequências geradas também nos aspectos físicos.

A ergonomia cognitiva está relacionada, segundo a Associação Internacional de Ergonomia (2000):

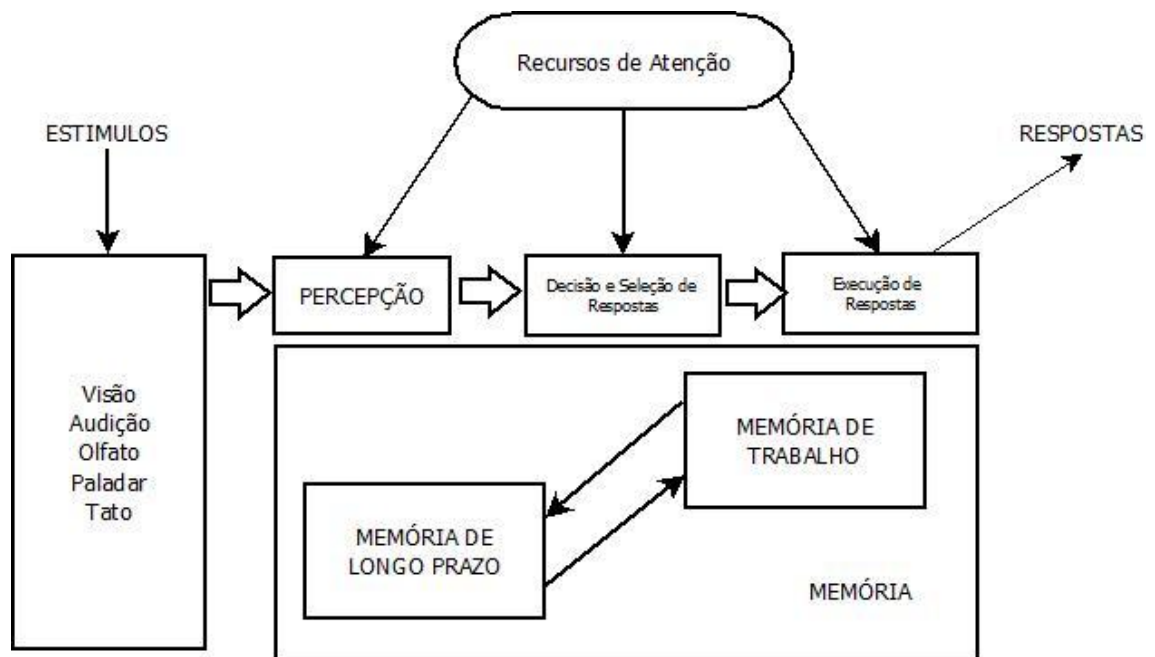
[...] aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetem as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem o estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, stress e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas. (ABERGO, 2016).

De acordo com Cañas (2000, p. 25), “nos últimos 30 anos, foram fornecidos dados para conhecer a forma como as pessoas sentem, percebem e armazenam informações, além de como recuperam e utilizam essas informações para a tomada de decisão”.

No modelo cognitivo geral, criado por Wickens (1992) apud Cañas (2000), o homem possui um sistema cognitivo (FIGURA 2) que utiliza-se de sensores para captar informações do ambiente, analisa-a e a transforma em conhecimento. A

análise por sua vez é feita por processos perceptivos e armazenada na memória para ser recuperada e utilizada quando necessário.

FIGURA 2 – MODELO COGNITIVO GERAL



FONTE: Adaptado de WICKENS (1992) apud Cañas (2000, p. 26).

Certamente que todo o processo acima desenhado faz sentido para a forma como esses estímulos são percebidos, armazenados e processados para busca de soluções e respostas quanto a existência de um problema. Torna-se relevante comentar que, os estímulos que são apreendidos pelos sentidos, pelas sensações e traduzidos pelas percepções, são conjuntos de processos que permitem reconhecer as sensações pois isto vai ao encontro da forma como “se percebe o trabalho”, uma vez que é por meio da percepção que dar-se-á o tom da relação existente entre o homem versus trabalho, ser então prazer ou castigo. Desta forma, é importante ter em mente que é preciso um entendimento maior e não somente do funcionamento do sistema cognitivo humano em si, acerca destas percepções, bem como suas implicações no campo da saúde do trabalhador.

Cruz (2001, p. 185) explica que “as preocupações que geraram a ergonomia tiveram como fonte de inspiração a busca pelo entendimento das reações nas situações de trabalho”, e que não por acaso “a ergonomia, historicamente, se valeu

das formulações iniciais da Psicologia do Trabalho para construir uma nova abordagem aplicada”. Também segundo o autor, a Psicologia do Trabalho evolui derivada das mudanças sociais e tecnológicas e das diferentes concepções do que seja trabalho.

Uma colocação de Haliday feita no ano de 1828, necessitou de quase 100 anos, para que fosse formulada uma tecnopsicologia por Walther em 1926 para designar o campo da psicologia que objetiva a adaptação psicológica do trabalho ao operário. A citação acerca do papel das condições de trabalho e o adoecimento mental dos trabalhadores, segundo Santana (1989, p. 23) apud Cruz (2001):

a loucura ocorre pelo superesforço da mente que faz trabalhar em excesso seus instrumentos até debilitá-los... e também pelo esforço das faculdades corporais e o transtorno das funções vitais que provocam uma reação no cérebro e desequilibra suas atividades (SANTANA, 1989 apud CRUZ, 2001, p. 15)

Também embasa esta investigação a “psicologia ergonômica”, difundindo novas técnicas de avaliação e mensuração de atributos psicológicos dos trabalhadores, bem como avaliações acerca de seu desempenho, dando ênfase à estudos sobre carga de trabalho, fadiga, conflitos e estresse (CRUZ, 2001).

## 2.2 PSICOLOGIA E TRABALHO

Como pode-se entender o significado do trabalho? O trabalho, de acordo com o dicionário etimológico, tem gênese no latim e origina-se da palavra *tripalium*, que é formada pela junção dos elementos *tri*, que significa três, e *palium* que significa madeira, como sendo um instrumento utilizado por agricultores para bater o trigo e as espigas de milho. Porém, segundo a revista Língua, o mesmo instrumento era utilizado como tortura para escravos e pobres, os quais não podiam pagar seus impostos e sofriam torturas no *tripalium*. A técnica consistia em sofrimento, já que o condenado era afixado, quando não era empalado<sup>4</sup>, em um dos três paus, até morrer. Bendassoli (2009) relata que o autor bíblico do Gênesis, ao mitificar a ideia

---

<sup>4</sup> Introduzir pelo ânus do supliciado um pau ou estaca pontiaguda, que lhe atravessa as entranhas. (DICIONARIO ON LINE DE PORTUGUÊS, 2016)

do homem banido do paraíso, este deveria passar ganhar a vida com as próprias forças, respondendo ao dito divino de “crescer, multiplicar e submeter a terra”; o qual seria conseguido por meio do trabalho que atingiria-se esse objetivo.

De Masi (2015) acredita existir uma relação do trabalho com a orientação cristã, bem como uma ‘adoração’ pelo trabalho. Segundo ele, só os que trabalham seriam dignos de recompensas materiais e imateriais. Mais do que uma obrigação, o trabalho seria algo ética e socialmente necessário.

Assim, o sentido do trabalho como a percepção de quem somos e de nosso relacionamento com o mundo dependerá de nossas redes de crenças e dos vocabulários descritivos que referem-se aos conceitos e significados do próprio trabalho. Isto posto, Bendassolli (2009, p. 12) destaca três antecedentes da centralidade do trabalho: “a tradição greco-romana, a judaico-cristã e a renascentista”. Segundo o autor, essas tradições envolvem a instituição do trabalho ora como castigo-fardo; ora como meio de imitar Deus na terra; ora como forma de realização pessoal:

1. O trabalho e o lazer (tradição grego romana): para a instituição dos gregos, o trabalho não era em si necessariamente degradante. O degradante era a dependência que se formava entre o trabalhador e uma outra pessoa a quem se dirigia o fruto de seu trabalho. A outra instituição é a distinção entre o trabalho e o lazer. Para os gregos, o lazer dizia respeito ao tempo livre que pudesse ser usado em si mesmo e não tendo em vista uma outra coisa. O mais importante do lazer não era o descanso, mas o cultivo da mente por meio de atividades que tinham intenso valor em si mesma (reflexão teóricas, ouvir música, poesia...).
2. O trabalho como castigo e salvação (judaico cristã): o pecado de Adão não só lhe causou a expulsão do paraíso como também o obrigou a ter de trabalhar. Desta forma, associa-se o trabalho ao pecado, fonte de sofrimento, obrigação imposta pela necessidade.
3. O trabalho como criação (tradição renascentista): o trabalho como uma atividade com valor em si mesmo; seu sentido buscado nele; o homem como construtor de seu próprio destino, de seu próprio mundo, livre e autônomo.

O autor também considera o trabalho interpretado como uma vocação. Segundo ele, o comportamento das pessoas é de comprometer-se efetivamente com seu trabalho, de forma que não cogitam outra via para o sentido de sua vida que não por meio de suas atividades atuais, podendo, assim, contribuir de forma significativa à sociedade; podendo sua carreira, por meio do trabalho, ser a razão de sua existência. (BENDASSOLI, 2009)

Pode-se dizer que o trabalho é o âmago de grandes debates no século XXI. Sua institucionalização nos planos sociais, políticos e econômicos tornou-se o cerne de debates acerca da cidadania, inserção social, liberdade e autonomia, definição de identidade e classe e, o mais importante, a qualidade de vida humana.

Desta forma, não há como não considerar nestes debates acerca das ocupações laborais, as relações construídas entre homem versus trabalho, tornando-se imperioso refletir na forma como estas relações são construídas e como se comportam cada uma, dando o tom de ser do trabalho ora como fonte de prazer, ora como de castigo.

Para analisar esta relação, destacar-se-á o entendimento do que seja uma pessoa e seus comportamentos. A definição de personalidade, que segundo Morgan (1977) apud Freitas (1988, p. 40) “consiste nas características e maneiras distintivas pelas quais um indivíduo se comporta”. O autor também coloca que a personalidade é inerente à pessoa humana. Todos as têm. É estruturante do ser e que vai sendo construída sob a ação hereditária e do meio. Não é estática – embora lentas e as vezes superficiais. Também é única. Ainda segundo o autor, “cada ser humano é um ‘indivíduo’ com personalidade inalienável e irrepetível e com comportamentos característicos” (FREITAS, 1988, p. 40). Logo, infere-se que a *persona* (do latim: ser uma, indivisível) é o modo de ser de cada um, de cada indivíduo, de cada pessoa; o jeito, a tendência de ser, segundo suas histórias e crenças, que é carregada consigo independente dos lugares e das relações.

É oportuno colocar que ao abordar o termo “trabalho”, este serve às pessoas como sinônimo de empresa, da organização, do local onde é desenvolvido. Neste sentido, pode-se entender o trabalho como sendo o local onde combina-se pessoas e tecnologias para atingir uma atividade ou um objetivo. Logo, é neste contexto que o termo “trabalho” será abordado nesta pesquisa.

A relação construída entre aquele ser que é único (homem) *versus* um conjunto de normas e regras (que também são únicas, ou seja, retrato da dinâmica existente na empresa, que por sua vez também tem uma personalidade), gera, algumas vezes, conflitos de interesses e objetivos. Este confronto de personalidades, homem *versus* trabalho/empresa, traz para o ser humano fragilidades e consequências que aparecem em seu psicológico e em suas estruturas físicas (há que se considerar que a empresa também adoece. Porém, isto não cabe para este contexto).

Esta relação homem *versus* trabalho traça um viés da Psicologia do Trabalho com a Ergonomia. Segundo Cruz (2001, p. 181), “a psicologia do trabalho e a ergonomia se situam como disciplinas de um mesmo campo de estudos: o trabalho humano”. Segundo Seligmann-Silva (2011, p. 84):

uma visão ergonômica que, ao considerar o corpo leva em conta também a dimensão social, assim como a subjetividade e o significado do trabalho para quem o executa, vem ocupando um espaço cada vez mais relevante.

O conjunto de esforços desenvolvidos para atender um conjunto de tarefas, já abordado pela Psicologia do trabalho e retomado pela Ergonomia, é o conceito de “carga de trabalho”.

Assim, análises voltadas a compatibilizar cargas de trabalho à condição humana são feitas pelos ergonomistas com vistas a respeitar as características e as necessidades fisiológicas, psicológicas e sociais do trabalhador (SELIGMANN-SILVA, 2011).

### 2.3 DESGASTE MENTAL NO TRABALHO

Os estudos sobre o adoecimento físico e psicológico, segundo Cruz (2001), avançaram no Brasil a partir dos anos de 1980-1983 com o estudo de Edith Seligmann-Silva, Rosa Maria Gouveia e Agda Aparecida Delía acerca das condições de trabalho na saúde mental dos trabalhadores industriais de Cubatão e dos metalúrgicos em São Paulo.

Seligmann-Silva (2011) lembra que no território empresarial existe um embate entre a cultura organizacional, que trabalha para oferecer uma felicidade programada, e a cultura de grupo existente no ambiente de trabalho. De acordo com a autora, é preciso que haja formas mais aprimoradas de se fazer a leitura sobre o adoecimento físico e psicológico, o que a autora acredita haver um oferecimento de muitos subsídios à Saúde Mental Relacionada ao Trabalho – SMRT –, que seriam dispostas pela Psicologia Social, juntamente com a Sociologia do Trabalho e outras disciplinas do campo das Ciências Sociais. Entre os muitos subsídios existentes, a autora aponta aplicações à prevenção. Segundo ela, há, por exemplo, o conceito de “enfrentamento”, desenvolvido por Lazarus (1996) apontando a necessidade de “analisar o nexos existente entre as características de um estressor e as alternativas do ser humano para o enfrentamento desse mesmo estressor em diferentes situações sociais” (SELIGMAN-SILVA, 2011, p. 128). Ela relata também que há o enfrentamento por meio da “*mobilização de apoio social e afetivo*” e que outros autores investigam especialmente os tipos de apoio social que apresentam eficácia para redução do mal-estar psicológico e adoecimento (mental ou psicossomático) nas situações de trabalho.

A autora explana algumas imagens e representações do trabalho e do desgaste, apontando as principais linhas de representações, já que elas emergem das falas de seus entrevistados de forma a buscar uma compreensão a respeito do processo de desgaste. Seriam eles: o trabalho como luta e guerra; a fábrica como sendo um inferno ou um monstro sugador de energias; o ataque à dignidade onde os trabalhadores se identificavam com escravos ou animais; a impressão de estar em uma prisão (engaiolados); os trabalhadores de turnos alternados com a vivência do cansaço e da sonolência; monotonia e isolamento, falta de contato com a natureza.

O QUADRO 1, segundo Seligmann-Silva (2011), apresenta uma visão dos três níveis em que o desgaste mental relacionado ao trabalho pode ser caracterizado:

## QUADRO 1 – DESGASTE MENTAL – TRÊS NÍVEIS

DESGASTE MENTAL – TRÊS NÍVEIS
I – Quadros Clínicos que correspondem ao desgaste literal: desgaste orgânico. Exemplo: dano cerebral pela ação de substâncias neurotóxicas
II – Variações do “mal-estar”: fadiga mental e física – alterações psicológicas e fisiológicas transitórias ou cumulativas
III – Desgastes que afetam a subjetividade, atingindo a identidade do trabalhador através do ataque à dignidade e/ou da corrosão dos valores e do caráter (Sennett, 1999)

FONTE: Adaptado de SELIGMANN-SILVA (2011, p. 139).

A fadiga mental, segundo Seligmann-Silva (2011), é indissociável da física. Por isso, até utiliza-se a expressão ‘cansaço geral’, mesmo que a predominância desta fadiga seja física ou mental. E continua:

o cansaço se acumulado ao longo do tempo, surgem os quadros que têm sido designados como “fadiga crônica”[...] marcada não apenas pelo cansaço que não cede ao sono diário, mas também pelos distúrbios do sono, pela irritabilidade, pelo desânimo e, às vezes, por dores diversas e perda do apetite. Este cansaço, passando então também pela dimensão corpórea, se faz desgaste aferível em termo de danos orgânicos, além de conter o sofrimento mental de inúmeras perdas. Ao mesmo tempo, constata-se aí uma deformação que afeta, entre outros aspectos, o humor e a sociabilidade. (SELIGMANN-SILVA, 2011 p. 140-141)

Laurel e Márquez (1983) apud Seligmann-Silva (2011) enxergaram dentro do processo de desgaste o estresse:

A reação do estresse pode ser vista como um elemento particular do processo de desgaste vinculado especialmente à organização do trabalho em fase de submissão real do trabalho ao capital. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 141)

Um outro fato que chama atenção na narrativa de Seligmann-Silva (2011, p. 141) diz respeito à neurose da excelência identificadas por Aubert e Gaulejac,

[...] cuja instalação contribuíram simultaneamente o estresse resultante da intensificação do trabalho e do medo de não ser avaliado como excelente articulado a dinâmicas subjetivas que degradavam a autoimagem e autoconfiança. (Seligmann-Silva, 2011, p. 141)

Além disso existe o desgaste da subjetividade, que corroe a identidade ao atingirem valores e crenças e ferem a dignidade e a esperança.

Para definir o sofrimento mental, Seligmann-Silva (2011) cita Clot (2008):

[...] pensando como Ricoeur, sofrimento não pode ser definido apenas pela dor psíquica ou mental, mas sim, “pela diminuição, e até pela destruição da capacidade de agir, do poder fazer, percebidas como ataque à integridade de si mesmo. O sofrimento é para ele uma impossibilidade de dizer, de fazer, de relatar e de estimar a si próprio. É um impedimento. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 144)

Assim, segundo a autora, condições de trabalho, frustrações ao longo do tempo e experiências de sofrimento social minam a autoimagem e progressivamente estreitam perspectivas de futuro. Isto posto, surge uma terceira ordem de formas de desgaste. Se de um lado há inseparável sofrimento social, de outro há o âmbito do trabalho que se articula conectado à gestão e à organização. Para Seligmann-Silva (2011), a inexistência de reconhecimento social por parte da empresa em relação ao desempenho do trabalhador, bem como frustrações e decepções acerca da ascensão funcional, determinam a instauração deste terceiro processo.

Lemos (2005, p. 22) relata que “de um modo geral o termo carga de trabalho está associado à experiência pessoal de sentir e perceber, de forma desgastante, incômoda ou desagradável o esforço necessário para responder às exigências do trabalho”. Tanto Cruz (2001) quanto Lemos (2005) fazem uma classificação segundo à natureza da carga, como: cargas físicas, químicas, biológicas ou orgânicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas. Segundo Lemos (2005, p. 26),

apreende-se que a carga psíquica é produzida ou suscetibilizada na organização do trabalho. [...] derivam de situações estressoras no processo de trabalho. Os conceitos de carga psíquica sugerem que as exigências oriundas dos processo de trabalho podem estar aquém (subcarga) ou além (sobrecarga) das capacidades (físicas e psíquicas) dos trabalhadores para responde-la, sendo ela intensificadas pela forma com que cada trabalhador vivencia no seu próprio trabalho (LEMOS, 2005, p. 26)

O autor relata também que fatores intrínsecos ao processo de trabalho são, na realidade, estressores oriundos da organização do trabalho:

A pressão do tempo e por metas de produtividade, os conflitos nas relações hierárquicas, os atos repetitivos, a ausência de poder de decisão, a

impossibilidade de contato com colegas durante a jornada de trabalho, entre outros, geram insatisfação ao trabalhador. E o fato de o trabalhador estar sujeito á supervisão com pressão ou situações de tensão prolongada (sobrecarga psíquica) ou quando ele não tem controle sobre o seu trabalho (subcarga psíquica) o faz referir sofrimento em relação ao seu trabalho. (LEMOS, 2005, p. 27)

De acordo com Cruz (2001, p. 2), os problemas psicossociais e psicopatológicos associados ao trabalho recebem variadas e diferentes denominações: “estresse laboral, tensão decorrente da vida laboral, fadiga mental, fadiga patológica, *Burnout*, síndrome neurótica do trabalho, neurose do trabalho”. Mas embora tenha-se uma diversidade de denominações e contribuições teóricas, o autor coloca que o principal problema repousa no papel histórico que o trabalho tem desempenhado no processo saúde-doença mental. O trabalho, segundo Codo e Sampaio (1995) apud Cruz (2001, p. 2) é o fator de sobrecarga que desencadeia o sofrimento mental, embora utilize perspectivas diferentes de análise.

## 2.4 ESTRESSE E SÍNDROME DE *BURNOUT*

Os termos estresse e Síndrome de *Burnout* deixam dúvidas quanto a suas similaridades e diferenças. Ocorre que a Síndrome de *Burnout* é um estado de exaustão emocional, mental e físico decorrente de um estado prolongado do estresse, os quais serão abordados separadamente para o entendimento desta pesquisa.

### 2.4.1 Estresse

O rol de doenças relacionadas ao trabalho, que inclui transtornos mentais e comportamentais, foi regulada no território nacional como um dever do Estado em prover as condições para o exercício do trabalho/labor.

Dado a determinação legislativa, o Ministério da Saúde elaborou, no ano de 1999, instituída pela portaria n. 1339, Anexo I, uma Lista de Doenças relacionadas ao trabalho. Os transtornos mentais e do comportamento relacionado ao trabalho

estão previstos no Grupo V da CID-10, que inclui as reações ao Stresse Grave e transtornos de Adaptação (F43), os quais tem como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional as circunstâncias relativas às condições de trabalho (Y96); bem como a sensação de estar acabado – “Síndrome de *Burn-Out*”-; a “Síndrome do Esgotamento Profissional” (Z73.0) relacionadas ao ritmo de trabalho penoso (Z56.3); e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (Z.56.6). Acerca desta classificação Internacional das Doenças da Organização Mundial de Saúde, Seligman-Silva (2011, p.124) comenta que “**determinações sociais** dos distúrbios não são refletidas nas rubricas diagnósticas, que em geral invisibilizam a relação entre adoecimento mental e trabalho”. Segundo a autora, é possível assinalar fatores sociais que influenciam o estado de saúde, mas que tal assinalamento tem êxito limitado quando faz vistas ao reconhecimento do nexos causal.

A reportagem do Jornal Hoje da Rede Globo, publicada no site G1 em dezembro de 2013, revela um estudo feito pela consultoria de recrutamento Robert Half, com diretores de grandes empresas, expondo que no Brasil 42% dos entrevistados afirmaram que os funcionários enfrentam estresse e ansiedade. Número muito acima da média mundial, que é de 11%. Também segundo a reportagem, os dados do Ministério da Previdência confirmam o problema: desde de 2010 houve um aumento de 41,9% no número de afastamentos causados por estresse grave e dificuldade de adaptação.

O Anuário Estatístico da Previdência Social divulgado em maio de 2016 revela que dos 162.751 (cento e sessenta e dois mil, setecentos e cinquenta e um) Benefícios de Aposentadorias Urbanas por invalidez concedidas em 2014, quase 7% (sete por cento) dizem respeito aos transtornos mentais e comportamentais, conforme TABELA 1 do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

TABELA 1 – QUANTIDADE E VALOR DE APOSENTADORIAS URBANAS POR INVALIDEZ CONCEDIDAS, POR SEXO DO SEGURADO, SEGUNDO OS CAPÍTULOS DA CID 2012-2014

CAPÍTULOS DA CID	Anos	APOSENTADORIAS URBANAS POR INVALIDEZ CONCEDIDAS					
		Quantidade			Valor (R\$ Mil)		
		Total	Sexo		Total	Sexo	
Masculino	Feminino		Masculino	Feminino			
TOTAL	2012	158.932	95.091	63.841	172.609	117.918	54.691
	2013	166.910	99.245	67.665	191.942	129.726	62.216
	2014	162.751	96.213	66.538	195.924	131.891	64.033
V – Transtornos mentais e comportamentais	2012	13.023	7.705	5.318	16.506	10.893	5.613
	2013	12.068	7.047	5.021	15.615	10.109	5.505
	2014	11.225	6.542	4.683	15.163	9.711	5.452

FONTE: MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (2016).

Já no ambiente rural, entre os afastamentos de aposentados por invalidez concedidos no mesmo ano, das 25.900 concessões, 786 delas foram registradas com o código da CID-10 V. Ou seja, 3% do total de concessões, de acordo com a TABELA 2 do Ministério do Trabalho e Previdência Social:

TABELA 2 – QUANTIDADE E VALOR DE APOSENTADORIAS RURAIS POR INVALIDEZ CONCEDIDAS, POR SEXO DO SEGURADO, SEGUNDO OS CAPÍTULOS DA CID 2012-2014

CAPÍTULOS DA CID	Anos	APOSENTADORIAS RURAIS POR INVALIDEZ CONCEDIDAS					
		Quantidade			Valor (R\$ Mil)		
		Total	Sexo		Total	Sexo	
Masculino	Feminino		Masculino	Feminino			
TOTAL	2012	23.886	14.810	9.076	14.916	9.266	5.651
	2013	26.651	16.434	10.217	18.125	11.188	6.937
	2014	26.900	16.492	10.408	19.544	12.002	7.542
V – Transtornos mentais e comportamentais	2012	980	526	454	611	328	283
	2013	876	473	403	594	321	273
	2014	786	403	383	572	294	278

FONTE: MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (2016).

Observa-se que entre as aposentadorias concedidas (urbanas e rurais) há uma grande variação nas concessões. A diferença entre os benefícios é de aproximadamente 1.315%.

Para aos auxílios concedidos entre a população urbana e a rural, observa-se que os auxílios-doença concedidos no ano de 2014, segundo os capítulos da CID-10 V, a quantidade de concessões urbanas são aproximadamente 2.820% maior que as concessões rurais – TABELA 3.

TABELA 3 – QUANTIDADE DE AUXÍLIOS DOENÇA CONCEDIDOS, POR CLIENTELA E SEXO DO SEGURADO, SEGUNDO OS CAPÍTULOS DA CID 2012-2014

CAPÍTULOS DA CID	Anos	QUANTIDADE DE AUXÍLIOS-DOENÇA CONCEDIDOS					
		Clientela					
		Urbana			Rural		
		Total	Sexo		Total	Sexo	
Masculino	Feminino		Masculino	Feminino			
TOTAL	2012	1.943.185	1.022.429	920.756	215.161	111.006	104.155
	2013	2.063.698	1.063.525	1.000.173	209.376	109.704	99.672
	2014	2.112.031	1.068.295	1.043.736	216.120	111.693	104.427
V – Transtornos mentais e comportamentais	2012	195.628	96.233	99.395	7.172	3.220	3.952
	2013	209.218	101.775	107.443	6.943	3.180	3.763
	2014	202.985	96.758	106.227	6.945	3.062	3.683

FONTE: MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (2016).

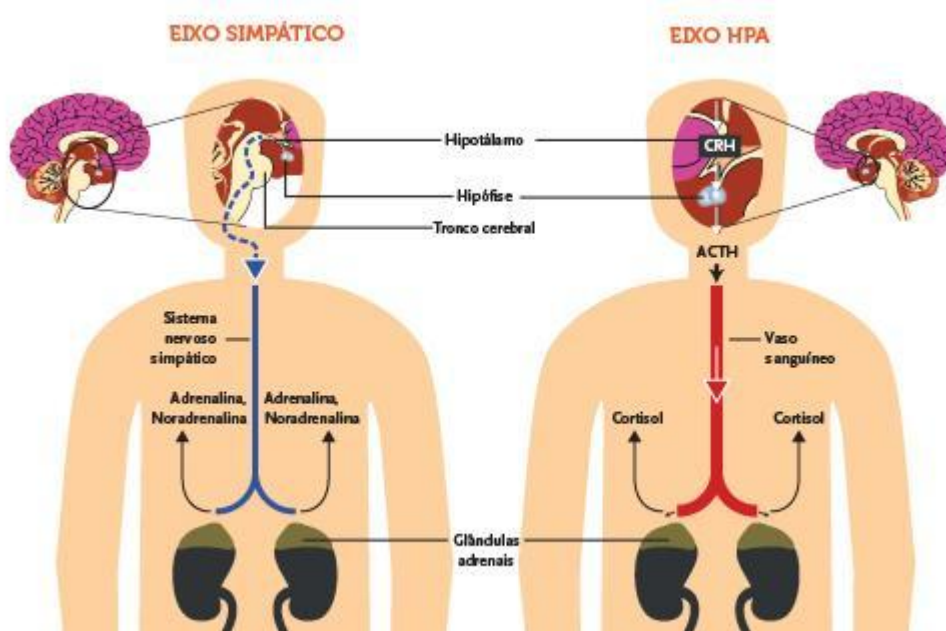
A predominância elevada de doenças do tipo transtornos mentais e comportamentais nos grandes centros urbanos deve ser considerada para maiores e melhores investigações. Acredita-se que, tanto os números de aposentadorias quanto os de afastamentos concedidos acerca dos transtornos mentais e comportamentais corroboram para esta investigação por contemplar no Grupo V da CID-10 os fenômenos desta pesquisa.

O estresse, segundo Bittencourt (2011, s/p.), designa desgaste e tensão, tendo sua origem na Física. Já a Síndrome de *Burnout* “é um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional”, ou seja, o *Burnout* é uma possível consequência gerada pelo alto grau de estresse que culmina no esgotamento mental, devido as pressões do ambiente profissional. De acordo com a autora, a Síndrome de *Burnout* “é a sensação de ter sido consumido pelo estresse, de estar esgotado e sem energia”.

Já o estresse é uma reação do organismo como um mecanismo de adaptação, envolvendo fatores psicológicos, físicos, mentais e hormonais. A FIGURA 3 apresenta como se dá essa reação do estresse no organismo<sup>5</sup>, segundo Leiter e Maslach (2015, p. 24):

<sup>5</sup> O corpo reage ao estresse agudo com um complicado mecanismo de adaptação. Os sinais do hipotálamo chegam às glândulas adrenais através de fibras nervosas simpáticas. Estas últimas, então, liberam adrenalina e noradrenalina (*eixo simpático, à esquerda*). Os hormônios do estresse elevam a frequência cardíaca e a pressão sanguínea e ativam o sistema imunológico. Logo depois, o eixo HPA é ativado (*direita*). O hipotálamo libera o hormônio liberador de corticotrofina (CRH), fazendo com que a hipófise produza o hormônio adrenocorticotrófico (ACTH). Através da circulação sanguínea, ele chega às glândulas adrenais, onde é produzido o cortisol, que volta a normalizar a resposta imune intensificada ao longo do tempo. Fonte: Revista mente & cérebro. Reportagem de Capa. p. 24.

FIGURA 3 – REAÇÃO DO CORPO AO ESTRESSE COMO UM MECANISMO DE ADAPTAÇÃO



FONTE: LEITER; MASLACH (2015, p. 24).

O estresse sendo uma reação física para adaptação às questões do dia a dia pode ser tanto uma reação positiva quanto negativa: positiva quando permite que o indivíduo mantenha-se atento e reagindo aos estímulos; negativo quando a exposição a uma grande quantidade de situações de tensão sobrecarregam o organismo causando doenças.

Essa adaptação do organismo humano ao meio ocorre, segundo Valdés (2002, p. 20), “a partir do estabelecimento de cognições, o modo específico que o sistema nervoso tem de processar a informação que recebe por meio dos órgãos do sentido”. Assim, de acordo com o autor, é preciso para um estudo do estresse no homem a inclusão de variáveis psicológicas, biológicas e ambientais que codeterminem a avaliação que o indivíduo faz do ambiente e de suas possibilidades de interagir saudavelmente com ele. Valdés (2002) relata que esta adaptação sendo positiva põe em movimento o sistema simpático-adrenal (que energiza para a ação e interage com o ambiente sem alterações emocionais). Porém quando a adaptação é negativa com o estabelecimento de cognição de incerteza, de não proteção, ou de ameaça, o sistema simpático-adrenal é alertado, o sistema neuroendócrino é ativado à custa da produção de corticosteroides (cortisol) e o organismo curva-se defensivamente. Esse estado biológico é regulado por um subsistema nervoso

específico que faz com que o organismo permaneça em um estado de ativação contínua, como resultado da cognição de que o organismo está indefeso e de que é inútil a conduta. A ativação biológica contínua supõe um alto custo energético, desestabiliza as funções biológicas e dá lugar a alterações cognitivas e a perturbação dos aprendizados. Ainda segundo Valdés (2002, p. 23), o estresse é

um estado que decorre de se fazer uma avaliação pré-consciente de natureza desesperançada e pessimista que podem derivar da dotação genética do indivíduo, ou com os aprendizados e com as experiências antecedentes e outros dependem de variáveis psicossociais e do contexto de cada indivíduo em particular (VALDÉS, 2002, p. 23)

O estresse demonstra também, segundo Valdés (2002, p. 23), “um estado de vulnerabilidade biológica que se expressa clinicamente de um modo não específico (cansaço, insônia, irritabilidade, ansiedade etc.)”.

Hindle (1999, p.12) descreve os sintomas biológicos que podem denunciar a doença. Os menos perigosos são: “insônia, fadiga constante, dores de cabeça, erupções cutâneas, desordens digestivas, úlceras, colite, perda ou excesso de apetite e câibras”. Outros sinais podem ser considerados mais imediatos como: “sensação de náusea, falta de fôlego e boca seca”. O autor traz ainda sinais emocionais a serem observados:

emoção ou agressividade desmedida mediante situações de conflito, perda de interesse na aparência pessoal, eventos sociais ou atividade ora apreciadas e esportes, baixa concentração, dificuldade em lembrar e falta de habilidade para tomar decisões, tristeza, culpa, fadiga, apatia e sentimento acentuado de impotência e fracasso e a perda de confiança na capacidade pessoal, muitas vezes associada à falta de auto-estima. (HINDLE, 1999, p. 13)

Com o objetivo de estabelecer relações causais entre a pressão do ambiente e as alterações da ordem orgânica, Holmes e Rahe realizaram pesquisas na década de 60 especificamente dirigidas a objetivar os efeitos perturbadores das adversidades da vida (VALDÉS, 2002). É preciso considerar, no entanto, que a atribuição do valor estressante a cada acontecimento depende da cultura do microgrupo. O ANEXO 1 traz a representação da hierarquização resultante do trabalho de Holmes e Rahe que deu origem a escala de ajuste social de Holmes e Rahe (SRRS) sobre o qual se confeccionou a escala de acontecimentos vitais ou

*Schedule Of Recient Experiences* – SRE. (HOLES; RAHE, 1967 apud VALDÉS, 2002).

#### 2.4.2 Síndrome de *Burnout*

Se o sistema de equilíbrio interno (homeostase) é ameaçado, inicia-se uma tempestade de respostas imunológicas e comportamentais para restabelecer o bem estar, podendo estas reações adaptativas transformar-se em fatores estressantes, causando alterações fisiológicas e psíquicas em situações de ameaças. Este estresse diário pode resultar em um círculo vicioso, desenvolvendo, vagarosamente, um outro quadro: a síndrome de *Burnout*.

Leiter e Malasch (2015, p. 27) apresentam a divisão do desenvolvimento da síndrome do esgotamento profissional em 12 estágios (FIGURA 4).

FIGURA 4 – QUADRO EVOLUTIVO DE SINTOMAS PARA A SÍNDROME DE *BURNOUT*

FONTE: Adaptado de LEITER; MALASCH (2015, p. 27).

Luciano (2013, p. 43-44) apresenta um resumo da sintomatologia do *Burnout*, a saber:

QUADRO 2 – RESUMO ESQUEMÁTICO DA SINTOMATOLOGIA DO *BURNOUT*

<b>Sintomatologia do <i>Burnout</i></b>	
<b>Físicos</b>	<b>Comportamentais</b>
Fadiga constante e progressiva	Negligência ou excesso de escrúpulos
Distúrbios do sono	Irritabilidade
Dores musculares ou osteomusculares	Incremento da agressividade
Cefaleias, enxaquecas	Incapacidade para relaxar
Perturbações gastrointestinais	Dificuldades na aceitação de mudanças
Imunodeficiência	Perda de iniciativa
Transtornos cardiovasculares	Aumento do consumo de substâncias
Distúrbios do sistema respiratório	Comportamento de alto risco
Disfunções sexuais	Suicídio
Alterações menstruais nas mulheres	
<b>Psíquicos</b>	<b>Defensivos</b>
Falta de atenção/concentração	Tendência ao isolamento
Alterações de memória	Sentimento de onipotência
Lentificação do pensamento	Perda ou interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer)
Sentimento de alienação	Absenteísmo
Impaciência	Ironia, Cinismo
Sentimento de insuficiência	
Baixa autoestima	
Labilidade emocional	
Dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima	
Astenia, desânimo, disforia, depressão	
Desconfiança, paranoia	

FONTE: Adaptado de BENEVIDES; PEREIRA (2001) apud Luciano (2013, p. 43-44).

Segundo Leiter e Malasch (2015), os sintomas indicados, podem se apresentar como sucessivos, alternados ou ocorrer ao mesmo tempo. Mas é importante ressaltar que para Roderick et al (1998) apud Stiehler (2002, p. 13-14):

o *burnout* é um dos resultados possíveis na fase de exaustão do estresse. O que vai determinar se o colapso de um ou do outro profissional será o

*burnout* e/ou a doença física é, além das situações do ambiente de trabalho, a estrutura de personalidade e identidade profissional, ou seja, de que maneira a profissão foi escolhida, as expectativas foram projetadas e se a construção de uma identidade profissional faz parte da identidade pessoal.

Maslach, Schaufelli e Leiter (2001) apud Luciano (2013, p.41) relatam que “o *Burnout* é uma experiência individual específica do contexto do trabalho”, sendo uma síndrome que, embora ocorra no ambiente de trabalho, carrega características individuais. Questões socioambientais também são evidenciadas como variáveis e coadjuvantes do processo de desenvolvimento do *Burnout*. Maslach e Susan Jackson (1977) apud Benevides-Pereira (2002, p. 35) relatam os “aspectos individuais associados às condições e relações do trabalho como formadores de uma constelação que propiciaria o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome”:

**Exaustão Emocional (EE)** se refere à sensação de esgotamento tanto físico como mental, ao sentimento de não dispor mais de energia para absolutamente nada. De haver chegado ao limite das possibilidades.

**Depersonalização (DE)** não significa que o indivíduo deixou de ter sua personalidade, mas que esta sofreu ou vem sofrendo alterações, levando o profissional a um contato frio e impessoal com os usuários de seus serviços[...], passando a denotar atitudes de cinismo e ironia em relação às pessoas e indiferença ao que pode vir a acontecer aos demais.

**reduzida Realização Profissional (rRP)** evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando, sentimento de insuficiência, baixa auto estima, fracasso profissional, desmotivação, revelando baixa eficiência no trabalho. Por vezes, o profissional apresenta ímpetos de abandonar o emprego. (PEREIRA, 2002, p. 35)

Pode-se observar que o *Burnout* apresenta várias facetas (tensões emocionais e estresses crônicos por fatores de trabalho físico, emocional e psicológicos desgastantes) e estão relacionadas de acordo com a profissão que cada um exerce, bem como a incidência das pressões e vivências específicas em cada um desses exercícios laborais, o que cada segmento de trabalho ditará a estrutura de vida de cada ser humano agregado à forma como cada indivíduo enxerga seu trabalho como um castigo ou como prazer.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A Ciência é aquela que por busca o conhecimento e o saber por métodos e técnicas. De maneira sistematizada, o objeto de estudo é analisado de forma imparcial e sem juízos. Para Cervo e Bervian (2002), a Ciência é aquela que procura conhecer, além do fenômeno, suas causas e leis.

O trabalho (*labor*) insere-se no campo das Ciências Sociais, que atem-se às relações humanas e ao desenvolvimento da sociedade. O conceito de trabalho segundo Gorz apud Languer (2004) é o fator estruturante da organização econômica, política e social. “Ela estrutura não somente a nossa relação com o mundo, mas também as nossas relações sociais. Ela é a relação social fundamental”.

Isto posto, as leis científicas são as leis que exprimem as relações da existência ou coexistência, sejam elas de causalidade ou sucessão, sejam elas por suas finalidades (Montesquieu apud Cervo e Bervian (2002).

Para a pesquisa no âmbito social é preciso considerar o que coloca Cervo e Bervian (2002, p. 55) de que para “os fatos humanos e sociais, essencialmente qualitativos, não há como aplicar métodos e processos quantitativos”. É preciso, portanto, considerar que os homens (em tese segundo ele) “mesmo sendo iguais, agem, pensam e se organizam socialmente de formas diferenciadas”. A colocação explica, assim, o porquê as pesquisas no campo das ciências humanas e sociais “são mais flexíveis e menos rigorosas, apesar de expressarem suficientes estabilidade e constância para se constituírem em verdadeiras ciências”. Desta forma, a técnica de levantamento de dados por meio de protocolos e questionário, descreve a técnica utilizada nesta pesquisa.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA SEGUNDO SEU OBJETIVO

O estudo tem sua gênese na pesquisa bibliográfica em torno dos assuntos relacionados à saúde do trabalhador da área de televisão, tais como: ergonomia da informação, psicologia do trabalho, carga mental, estresse e Síndrome de *Burnout*. De acordo com Gil (1991), a pesquisa bibliográfica é aquela desenvolvida a partir de

material já existentes em livros e artigos científicos. Ele expõe também que a pesquisa bibliográfica mostra-se vantajosa por assentir ao pesquisador “uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. Para Cervo e Bervian (2002), a pesquisa bibliográfica serve para explicar problemas a partir de referências já documentadas.

### 3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA QUANTO A FONTE DE DADOS E COLETA

Cervo e Bervian (2002, p. 69) definem a pesquisa exploratória como o “primeiro passo à pesquisa pela experiência, auxiliando na formulação de hipóteses que podem culminar em pesquisas futuras”. Tal classificação se dá, haja vista a necessidade de novas percepções acerca de um fenômeno para aprimorar ideias sobre o desenvolvimento de patologias e síndromes laborais, bem como buscar novos conhecimentos e motivações para novos estudos na área relacionados a Síndrome de *Burnout*. Portanto, classifica-se também esta pesquisa como exploratória.

Posteriormente, tem-se uma pesquisa descritiva, aquela que tem como primordial objetivo descrever a relação entre variáveis, tendo como característica a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados como os questionários e observação (GIL, 1991). De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 66-67)

a pesquisa se dá por meio de observação, registro, análise e correlaciona-se fatos e fenômenos. Porém, sem manipulá-los. Busca com a maior precisão possível a frequência com que ocorrem, suas relações e conexões com outros, sua natureza e características. A essência desta pesquisa em suas diversas formas, está alicerçada sobre dados colhidos na dinâmica da própria realidade. (CERVO; BERVIAN, 2002).

#### 3.2.1 Caracterização da população e amostra

O Estado do Paraná, em suas principais cidades, possui emissoras de televisão afiliadas a grandes emissoras de âmbito nacional e internacional. Na cidade de Curitiba, por exemplo, a Rede Paranaense de Comunicação – RPC - é

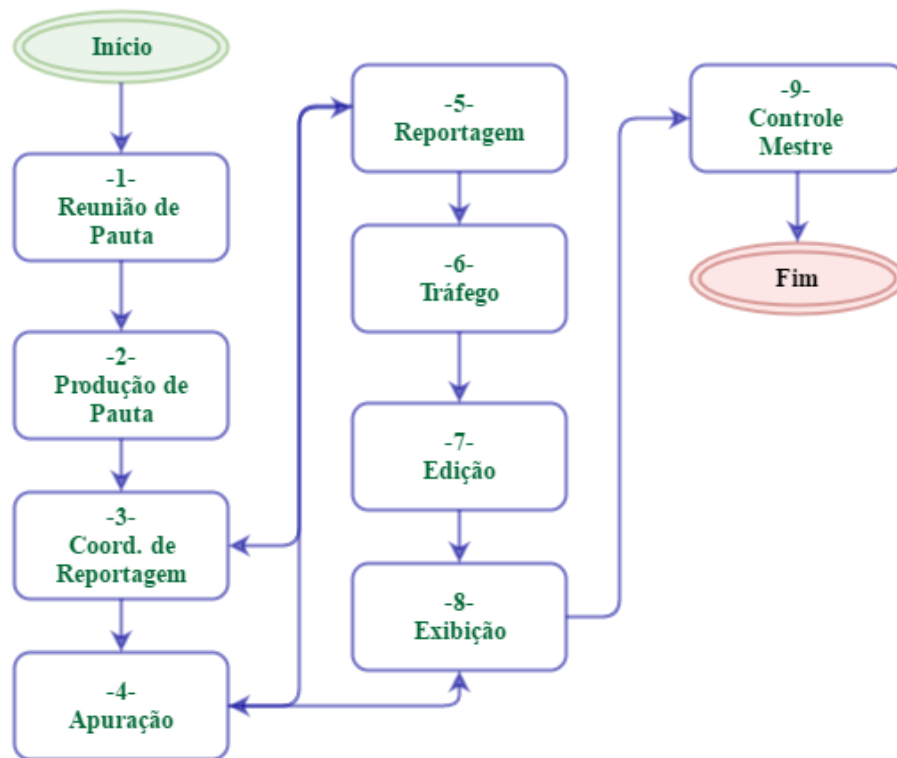
afiliada à Rede Globo de Televisão; a Rede Massa afiliada ao Sistema Brasileiro de Televisão – SBT – e o Grupo RIC de Comunicação é o representante da Rede Record. Em todas as emissoras que trabalham em formato de afiliadas, os espaços de veiculações resumem-se em grande parte aos telejornais locais e poucos exemplares no campo do entretenimento. Apesar disso, a forma de se ‘fazer televisão’ pouco sofre modificação em seus processos de uma emissora para outra, sendo as estruturas técnicas e humanas os principais objetos de adaptações para ‘fazer o evento ou fato acontecer’. A essência entre elas é a mesma. Carece de credibilidade, precisão, pontualidade, magia e criatividade em se cativar o telespectador, bem como agilidade nas tomadas de decisão no decorrer da transmissão do evento.

Curado (2002, p. 23) comenta que a reportagem em televisão é o resultado de uma equipe multifuncional: “o mais talentoso dos repórteres, editores, pauteiros, cinegrafistas não põe sozinho uma boa reportagem no ar”.

O conjunto de pessoas que participam do processo de construção e veiculação do produto denominado telejornal pode ser conhecido nas descrições a diante. No entanto, vale esclarecer que os papéis não estão condizentes com todas as realidades televisivas, pois as atividades podem estar divididas em departamentos diferentes dentro da dinâmica de uma emissora para outra. Também é preciso clarificar que embora importantes e participantes dos processos decisórios e dinâmicos acerca dos telejornais, papéis como diretor de jornalismo, chefias e alguns coordenadores não farão parte desta pesquisa por compreender que o objeto de estudo são as pessoas diretamente envolvidas na produção dos subprodutos que compõem o produto telejornal. Entenderá aqui como subprodutos: a pauta, a coordenação de reportagem, a matéria em si que é feita pela reportagem, a edição a exibição e a veiculação pelo controle mestre.

A seguir, será apresentada uma dinâmica necessária para a confecção do produto telejornal a partir de sua materialização até sua veiculação:

FIGURA 5 – A DINÂMICA DA MATERIALIZAÇÃO À VEICULAÇÃO DE UM PRODUTO TELEJORNAL



FONTE: A autora (2016).

A dinâmica apresentada envolve diferentes papéis em cada processo, observe as definições de cada uma delas (Adaptado de CURADO, 2002):

- **Reunião de pauta:** grupo de profissionais encarregados em reunir um conjunto de informações que poderão se tornar reportagens.
- **Pauta/Produção:** é o primeiro passo à materialização da pauta e previamente já discutida na reunião de pauta. A produção realiza agendamento de entrevistas, levantamento de imagens em arquivo, roteiriza a pauta, encaminha a estrutura da matéria e só então encaminha a coordenação de reportagem.
- **Apuração:** refere-se a eventos que estejam se desdobrando. É o acompanhamento e registro de um factual<sup>6</sup>. Oferece sugestões para enfoques de

<sup>6</sup> Que aconteceram depois da última edição do jornal – e que têm necessidade urgente de publicação: Fonte: Jornal Nacional Modo de fazer. Bonner, 2009.

cobertura e interfere diretamente na dinâmica do jornal quando necessário conforme a relevância e factualidade da notícia.

- **Coordenação de Reportagem:** profissional que tem controle e conhecimento de todos os meios materiais à disposição da reportagem: pessoal e equipamento. Compreende bem o telejornal, sabe o que os editores querem, que repórteres, cinegrafistas. Mantem-se informado acerca das alterações da pauta, conhece o enfoque dos editores e orientação editorial. Habilidade na alteração de escalas de equipes dando prioridade a um assunto em detrimento de outro. Tem autonomia para tomada de decisão a fim de agir obedecendo sua formação jornalística e sua sensibilidade.
- **Reportagem:** é uma equipe composta pelo repórter, repórter cinematográfico e auxiliar de Unidade Portátil de Jornalismo – UPJ:
  - Repórter: líder de uma equipe externa. É ele quem dá ritmo ao time, discute as necessidades do trabalho em campo, reúne as informações, faz as entrevistas e prepara o texto da reportagem.
  - Repórter Cinematográfico: sensibilidade de um fotógrafo. É ele quem capta as imagens que irão compor a reportagem. Embora alguns desses profissionais ainda tenham somente formação técnica da área, cada vez mais as emissoras têm preferido àqueles com formação superior. É preciso que o repórter cinematográfico tenha conhecimento da pauta e dos objetivos da reportagem, compreender o contexto e o enfoque da matéria. A comunicação entre repórter, repórter cinematográfico, editores de imagens e texto é fundamental para que a reportagem seja enriquecida. O repórter cinematográfico são “os olhos” do telespectador.
  - Auxiliar de UPJ: apoia o repórter cinematográfico na captação das imagens fazendo a operação do áudio e iluminação. Normalmente é responsável pela organização dos equipamentos, bem como a locomoção da equipe.
- **Tráfego:** são pessoas responsáveis por disponibilizar o material que chega da rua, ou seja, as imagens que são captadas chegam à emissora no suporte adotado por ela (fita, disco, cartão) e o tráfego (antes, de fitas. Hoje não exclusivamente)

organiza e mantém o material por um determinado tempo até ser solicitado ou descartado.

- **Edição:** pode-se entender a edição como um conjunto de pessoas, as quais todas podem ser envolvidas, ou não neste processo. Dependerá do material a ser editado: editor de texto, editor de imagem, editor de arte, técnico de arquivo.

- Editor de texto: é ele quem auxilia o repórter a dar formato ao texto final da matéria que será gravada (essa gravação narrativa denomina-se *off*). Pode também escrever os textos que serão lidos pelo apresentador. Normalmente, o editor de texto também tem papel de Editor-chefe (responsável pelo produto jornalístico como um todo). É responsável pela paginação do telejornal (sequência das matérias do programa). O Editor é o último avaliador da qualidade da reportagem, podendo decidir por “derrubar” a matéria (tirá-la/excluí-la do telejornal). É ele quem dá identidade ao telejornal.

- Editor de imagem: função que já foi denominada como cortador ou montador. Analogicamente, um costureiro. É ele que acessa todas as imagens captadas pelo repórter cinematográfico e as seleciona segundo o texto *off*, ou seja, alinha a sequência de imagens condizentes com o cada trecho de áudio segundo critérios definidos pela edição. Sensibilidade para recursos de sonorização e completo domínio dos recursos técnicos permeados pela criatividade do editor agregam valor substancial à edição.

- Editor de arte: não necessariamente precisa de formação jornalística e normalmente, mas não exclusivamente, esse editor possui formação de Designer. Porém, é necessário que tenham muita afinidade com o dia a dia da notícia e talento para produzir visualmente o que não pode ser captado pelas câmeras. O editor de arte é importante para criar informações científicas, por exemplo, cálculos, mapas orientativos e climatológicos, destaque de um documento, organogramas, gráficos, diagramas, ilustrações, vinhetas, selos, animações, reconstituição de cenas etc.

- Arquivo: profissionais responsáveis pela localização de imagens que possam ilustrar a matéria quando não houve tempo de se captar todas aquelas que seriam necessárias, além de poder ajudar com imagens para

relembrar um caso específico. Dependendo da busca ou da finalidade, pode-se demorar horas ou dias.

- **Exibição:** momento de absoluto envolvimento, simultaneidade, sincronismo dos muitos papéis. É o momento mais tenso, exige-se extrema concentração, integração, sintonia, agilidade e tomada de decisão medida pelos segundos. É o momento de divulgar o produto. As funções a seguir apresentadas não possuem uma ordem de importância. A falha pessoal de um pode significar um desastre parcial ou total de todo o programa, se considerar que os erros acabam por encadear uma sucessão de erros, bem como, as falhas dos equipamentos envolvidos.
  - Apresentador (a): é o que mais se expõe diante dos erros e acertos, é ele quem dá o visual, o ritmo, a importância, a afinidade, a credibilidade, o carisma, etc. É por meio deste profissional que se constrói as relações “afetivas” com o público e com o telespectador. Profissional dotado de extrema flexibilidade, criatividade, jogo de cintura, é quem apresenta o produto construído. Desempenha por vezes papéis conjuntos como o de apresentador e editor-chefe, por exemplo.
  - Assistente de Estúdio: prepara todo o ambiente em que ocorrerá o evento. É responsável pelos microfones que serão utilizados no estúdio, bem como a disponibilização das laudas que o apresentador utiliza no momento da veiculação do jornal, assim como o acendimento das luzes dos cenários.
  - Auxiliar de UPJ: responsável tanto pelos equipamentos de áudio e iluminação em si – carregar baterias, acondicioná-los em cases e carregar no carro, quanto se ocupar da operação deles e da qualidade técnica na captação do áudio e da iluminação necessária.
  - Câmera de Estúdio: tem formação ou conhecimento em cinegrafia. Opera uma câmera fixada em carrinho. Para a movimentação no estúdio é preciso ter prática, pois o mau manejo dos carrinhos com as câmeras podem “trançar” os cabos e prejudicar os enquadramentos que devem ser preestabelecidos e seguir a sequência desenhada em *script*. O operador de Câmera de Estúdio segue instruções dadas pelo Diretor de Imagens, via fones de ouvido.

- Coordenador de *link*: responsável pela coordenação da participação das participações “ao vivo” e fica em contato com o repórter via celular, ponto eletrônico ou rádio. É a pessoa que faz a ponte entre a *switcher* e o local de onde vai se fazer a entrevista/participação ao vivo no telejornal.
- Diretor de imagens: é o “maestro da orquestra”, faz os corte das câmeras de estúdio, sinais ao vivo e matérias editadas. É ele quem orienta todos os profissionais envolvidos na operação, “cantando” as ações para que possa ser acompanhado – guiando as “deixas”<sup>7</sup> e as novas entradas. Resumidamente, poder-se-ia dizer que o Diretor de imagens é aquele que recebe informações, planeja, orienta e executa toda essa dinâmica em segundos, de forma a garantir a qualidade e harmonia do telejornal de maneira clara, precisa e objetiva para apresentar ao telespectador.
- Editor-chefe: responsável por todo andamento e fechamento de tempos do jornal. Confere as páginas do *script* do programa e é ele quem organiza a ordem das exibições, além de “derrubar” matérias que acabam podendo ultrapassar o tempo do jornal e vice versa, ou seja, coloca matérias para cobrir “buracos” existentes, fazendo com que o jornal fique dentro do tempo (melhor possível) pré-estabelecido.
- Gerador de caracteres: opera uma máquina denominada ‘gerador de caracteres’ a qual gera textos indicados no *script* do jornal (conhecido no ambiente jornalístico como ‘créditos’). São os nomes dos repórteres, entrevistados e legendas, inseridos em cima do material exibido, que tanto pode ser a reportagem gravada quanto os sinais “ao vivo”.
- Operador de Áudio: Também pode ser chamado de ‘sonoplasta’, embora o sonoplasta tenha tarefas muito mais complexas que às realizadas por um operador. Mas, nos ambientes televisivos essas nomenclatura se confundem como sinônimas. O operador é aquele responsável por toda parte sonora que passa pelo controle da mesa. A dinâmica do seu trabalho também é pautado pela sincronia. O momento certo de abrir um determinado

---

<sup>7</sup> frases, descrição de imagens ou abre-audios que indicam o final da matéria.

microfone ou a liberação de uma música, o áudio da matéria que está sendo exibida, etc... carece de simultaneidade e precisão.

- Operador de sistema: o profissional acompanha todo o desenrolar do jornal de dentro da central técnica. É este profissional que estabelece a qualidade operacional de todo o sistema para a transmissão. É ele também que cuida/zela pelo balanceamento das câmeras de estúdio (incluem: colorimetria, níveis de saturação “branco” e níveis de pedestal “preto”). Responsável pelo fechamento/alinhamento dos sinais externos quaisquer que forem: micro-ondas (ondas terrestres), *up-link* (satélites), *lp's* ou fibras.

- Operador de *Teleprompt*: o *teleprompter* é um equipamento que trabalha de forma sincronizada ao momento de leitura dos textos pelo apresentador que está diante das câmeras. A forma como este profissional opera o equipamento acaba por ditar o ritmo narrativo daquele que o acompanha, ou seja, de quem está fazendo sua leitura. A sincronia entre o operador de *teleprompt* e o apresentador é de suma importância.

- Operador de UMJ: é o profissional que leva o carro chamado ‘Unidade Móvel de Jornalismo’ – UMJ –, até o local que ocorrerá uma entrevista ou participação ‘ao vivo’ dentro do telejornal. O operador de UMJ tanto opera carros com antenas de microondas<sup>8</sup> quanto com antenas satélites; alinha as antenas do carro à existente junto ao ponto de fechamento (pode ser na emissora ou em outro local), juntamente com o operador de sistemas que fica na emissora.

- Operador de vídeo: é responsável pela edição e revisão das matérias que serão exibidas.

- **Controle Mestre:** o setor faz a administração do tempo disponibilizado pela cabeça de rede<sup>9</sup> para inserir o telejornal local. Essa administração diz respeito a organização dos sinais transmitidos para o telespectador ora sendo transmissão local (do telejornal em questão), ora com o sinal do satélite que distribui a programação nacional. Essa explicação é relativa e depende de uma emissora para

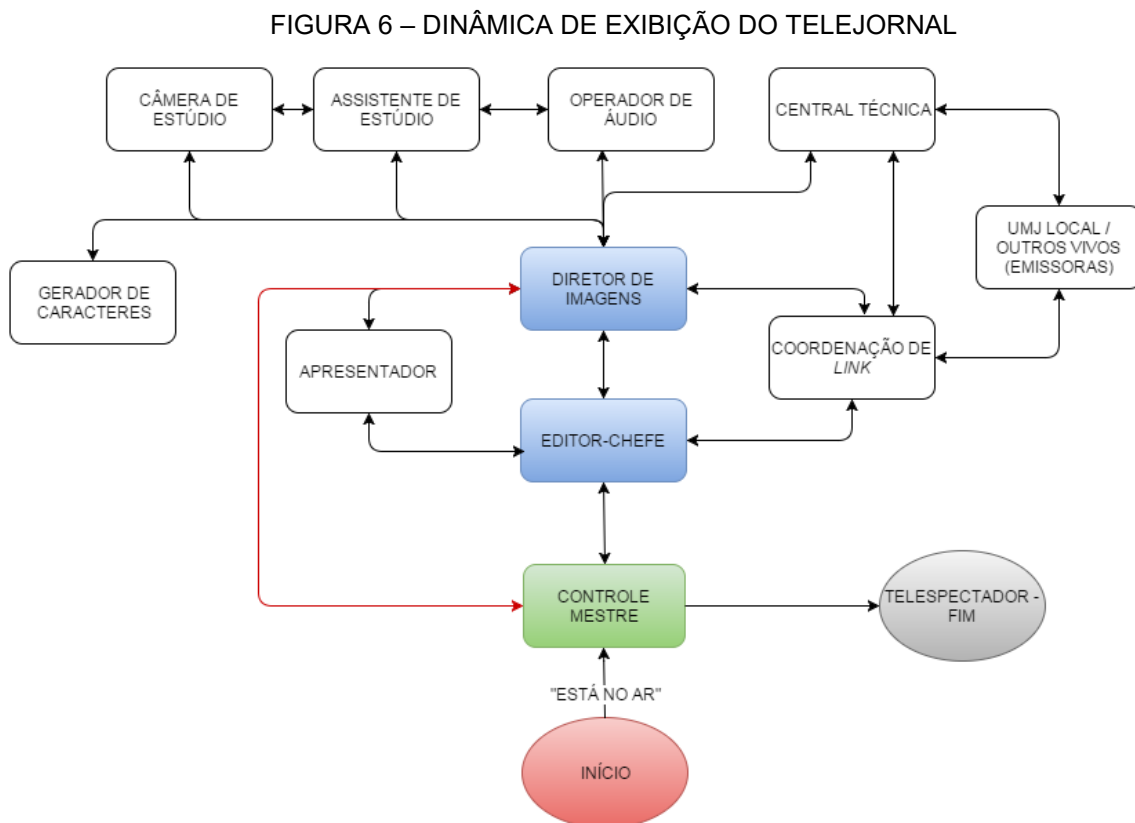
---

<sup>8</sup> Transmissão por frequência: é um sinal de ondas via terrestres fechadas entre dois pontos fixos distantes em uma geografia pré-estabelecida.

<sup>9</sup> É aquela responsável pela geração dos sinais de imagem e/ou som que serão retransmitidos pelas afiliadas ou participantes da rede. Fonte: Conselho Federal de Engenharia e Agronomia.

outra. Mas, no geral, é inerente a todas as emissoras que operam com algum sinal maior, como por exemplo, Globo, SBT, Record.

A dinâmica de funcionamento/integração destes papéis (caixa 8 do fluxograma: Exibição) no momento da transmissão podem ser assim entendidos (FIGURA 6):



FONTE: A autora (2016).

Assim, a população desta pesquisa, totaliza um número de aproximadamente 170 pessoas, subdivididos entre funções e emissoras 'a' e 'b', de acordo com a dinâmica de exibição do telejornal acima descrita.

### 3.2.2 Local de Estudo

A pesquisa foi realizada em duas emissoras de televisão de canal aberto, classificadas entre as três maiores emissoras da cidade de Curitiba. A escolha em ser entre as maiores justifica-se por envolver maior comprometimento e impacto em audiência. Quanto maior o impacto de audiência, maior o empenho e comprometimento de seus envolvidos.

### 3.2.3 Instrumento de Coleta

A razão entre o tempo necessário e o tempo real para a realização de uma tarefa é definido como carga de trabalho por Wickens, Gordon e Liu (1998) apud Ballardin e Guimarães (2009).

Lemos (2005), colocou a carga de trabalho como aquela associada à experiência pessoal, o esforço necessário para responder às exigências do trabalho. Entretanto, torna-se oportuno “uma avaliação sob o ponto de vista do trabalhador uma vez que depende de características individuais”. (CORRÊA, 2003 apud BALLARDIN; GUIMARÃES, 2009, p. 582).

Para avaliar a carga de trabalho, utilizou-se o instrumento NASA-TLX, desenvolvido por *Human Performance Group* do *NASA Ames Research Center*, no ano de 1986. O instrumento prevê uma pontuação de carga de trabalho baseado em uma média ponderada de avaliações da exigência mental, física e temporal e o desempenho/performance próprio dos níveis de realização, esforço e frustração.

O grau com que cada um dos fatores/dimensões apresentam contribuições para medir a carga de trabalho numa tarefa específica pode ser avaliado pelas perspectivas taxas, determinando suas respostas e emparelhando comparações entre os fatores.

De acordo com Bernardino e Tedeschi (2015), o NASA-TLX consiste na pontuação de carga de trabalho subjetiva na média ponderada de avaliações de seis sub-escalas: as três primeiras sub-escalas de demandas mental, física e temporal, em que se referem à interação entre o sujeito e a tarefa na forma de exigências (outras três sub-escalas) de desempenho, esforço e frustração. Também segundo

os autores, o cálculo para carga de trabalho subjetiva é feito em duas etapas, baseando-se na avaliação de pesos e taxas.

Para identificar os pesos, foram feitos 15 possíveis combinações entre os 6 fatores citados anteriormente. Cada fator recebeu de 0 a 5 pontos. O teste original NASA-TLX foi adaptado em sua apresentação para o respondente, colocando-se as comparações em uma única folha, de forma que o respondente circule para cada uma das comparações apresentadas, a sua opção e escolha. (ANEXO 2).

Para identificar a magnitude dos fatores, na mensuração das taxas utiliza-se uma régua (ANEXO 3) dividida em 20 intervalos valorados em  $\frac{1}{2}$  ponto, adaptada para uma graduação colorida que vai do nível mais baixo (verde – 0) ao mais alto (vermelho – 10) em toda a régua. A marcação é feita pelo respondente, feita na régua, segundo a posição considerada com a carga sofrida na atividade que foi atribuída. Da esquerda para a direita a contagem é de 0 (zero) a 10 (dez).

O cálculo de carga de trabalho de cada respondente é o resultado da multiplicação da taxa pelo peso em cada um dos fatores e divididos por 15 (soma dos pesos)

O QUADRO 3 apresenta as sub-escalas ou níveis do instrumento multidimensional que produz uma taxa de procedimento, o qual existe uma pontuação de Carga de trabalho Global com base na média ponderada das avaliações – NASA-TLX.

QUADRO 3 – DESCRIÇÃO DAS SEIS SUBESCALAS DO PROTOCOLO NASA-TLX

TÍTULO	LIMITES	DESCRIÇÃO
Exigência Mental	Baixo/Alto	Quanto de atividade mental, de concentração e de atenção é exigido para a execução da tarefa (ex: pensando, decidindo, calculando, lembrando, pesquisando?). A tarefa é fácil, simples, alcançou sem dificuldade o objetivo exato? (indica LIMITE BAIXO na escala); ou foi difícil, complexa, exigiu muito esforço mental para tentar alcançar um objetivo? (indica LIMITE ALTO na escala).
Exigência Física	Baixo/Alto	Quanto de atividade física a tarefa exige (ex: empurrando, puxando, virando, controlando, mexendo)? A tarefa é leve, lenta, facilmente realizada e tranquila? (indica LIMITE BAIXO na escala); ou é pesada, rápida, vigorosa e agitada? (indica LIMITE

		ALTO na escala).
Exigência Temporal	Baixo/Alto	Quanto de pressão de tempo você sofreu em relação ao tamanho da tarefa pelo tempo para executá-la? Quanta pressão você sentiu em relação ao ritmo cobrado para a execução dessa tarefa? (ex.: proporção entre o horário de trabalho e o tamanho ou complexidade da tarefa, prazo de serviço encomendado) O ritmo de trabalho é lento e tranquilo? (indica LIMITE BAIXO na escala); Ou é frenético? (indica LIMITE ALTO na escala)
Nível de Realização	Alto/Baixo	Com quanto sucesso você acha que tem realizado as metas da sua tarefa? (ex.: satisfação, reconhecimento). Você fica muito satisfeito e é elogiado quando você alcança as metas (indica LIMITE ALTO na escala); Ou você fica pouco satisfeito e quase ninguém nota o seu trabalho? (indica LIMITE BAIXO na escala)
Nível de Esforço	Baixo/Alto	Que quantidade de esforço total (mental + físico) você precisou aplicar para realizar sua tarefa? (ex: concentração, força muscular, raciocínio, destreza). Para que sua tarefa seja desempenhada com sucesso é necessária concentração superficial, força muscular leve, raciocínio simples, pouca destreza? (indica LIMITE BAIXO na escala); ou é necessária concentração profunda, força muscular intensa, raciocínio complexo e muita destreza? (indica LIMITE ALTO).
Nível de Frustração	Baixo/Alto	Com quanto de sofrimento você acha que tem realizado as metas de sua tarefa? (ex: insegurança, desencorajamento, irritação, desconforto e estresse). Você se sente seguro, contente e tranquilo quando realiza sua tarefa? (indica LIMITE BAIXO na escala); ou pelo contrário, se sente-se inseguro, desencorajado, irritado, incomodado e estressado? ( indica LIMITE ALTO na escala).

Fonte: Manual NASA-TLX MANUAL (1986) apud BERNARDINO; TEDESCHI (2015).

Sendo a percepção da carga de trabalho dependente da subjetividade, a pesquisa considerou a nota 7,0 (sete) ou uma carga de 70% como o limite entre o aceitável e o estado de alerta/perigo, por entender até esta nota possibilidade ao trabalhador de retorno ao seu estado de equilíbrio diante de fatores estressantes e que requer dele uma adaptação às exigências do meio.

Utilizou-se instrumento de pesquisa do tipo questionário (APÊNDICE 1), por ser um instrumento de fácil aplicabilidade e objetividade em suas respostas, bem como a possibilidade de garantir anonimato para respostas. O instrumento buscou clarificar variáveis interferentes nas percepções e sentimentos de cada indivíduo quanto ao sofrimento nos afazeres anteriores ao labor, como meios de chegar e esforços necessários para ir, e, antes do trabalho, níveis de escolaridade que

interferem nas funções que desempenham e sintomas percebidos no último ano decorrido. Os sintomas investigados foram baseados no quadro de sintomatologias descritas por Luciano (2002) como aqueles que podem ser um resumo dos sintomas da Síndrome de *Burnout*, ou seja, uma fase já avançada do estresse.

### 3.2.4 Procedimentos de Coleta dos Dados

A coleta de dados ocorreu entre os dias 26 de setembro e 14 de outubro do ano de 2016, em duas unidades diferentes de televisão, mas ocupantes das três maiores em audiência.

O instrumento de coleta, no cabeçalho do questionário sócio demográfico, apresentou explicações quanto a voluntariedade, privacidade e anonimato dos respondentes. Também foram expostas, na entrega dos instrumentos, explicações verbais informais quanto aos limites de divulgação dos resultados, assegurando aos participantes, conforme rege a ética da pesquisa, que as informações obtidas não seriam divulgadas sob nenhuma hipótese, dispensando, portanto, assinaturas de termos de consentimento, uma vez que os dados não seriam publicados ou identificados seus respectivos respondentes.

As aplicações foram feitas para as funções descritas na FIGURA 5 e para a dinâmica de exibição dos telejornais na FIGURA 6.

Depois de se obter todos os instrumentos respondidos (47 respondentes, em que 74,46% são homens e 25,54% são mulheres), utilizou-se como ferramenta para compilação e mensuração das respostas a folha de trabalho ponderação da taxa (ANEXO 4) e o software Excel, da Microsoft.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

### 4.1 OS DADOS DE CARGA MENTAL

Para que se consiga medir a carga de trabalho, primeiramente mensura-se pesos por carga de trabalho, os quais podem ser observados no GRÁFICO 1.

GRÁFICO 1 – PESOS POR CARGA DE TRABALHO



FONTE: A autora (2016).

De acordo com o gráfico, a demanda mental, é o nível mais significativo em relação aos outros itens, seguida do nível de realização. Estes dois pesos, alcançaram a maior pontuação de valores possíveis para cada peso. Ou seja, a nota 5, sendo a demanda mental considerada por 30% das pessoas e a realização por 28% delas. Já a demanda de tempo foi considerada como mediana, seguida do nível de esforço (que é o conjunto entre demanda mental e físico). E com uma pontuação muito baixa aparecem a demanda física e nível de frustração.

É oportuno considerar no item de Demanda física que as funções que pontuaram foram as de cinegrafistas/repórteres cinematográficos, além dos operadores de UMJ. Para os primeiros, 57,14% dos respondentes consideraram peso 4 e os Operadores de UMJ apontaram com peso 3 às exigências físicas. Para as demais funções, mais de 38% sequer pontuaram o item, zerando o score.

Outro ponto que chama atenção é o nível de frustração para este ambiente de trabalho. Considerando a citação de Bendassoli na página 22 deste trabalho acerca do que seja o trabalho por vocação, a colocação do autor justifica a forma de tratar esse sentimento/emoção diante de fatos que não ocorreram, ou não se efetivaram conforme esperado de maneira positiva. A frustração não se apresenta com um peso que possa ser considerado. Pelo contrário, a realização sobrepõe-se à

frustração como predominante neste ambiente, isto é, o trabalho aparenta ser a razão de sua existência.

As taxas apresentaram uniformidade de relevância para a demanda mental, de tempo, nível de realização e de esforço, como apresenta o GRÁFICO 2, a seguir.

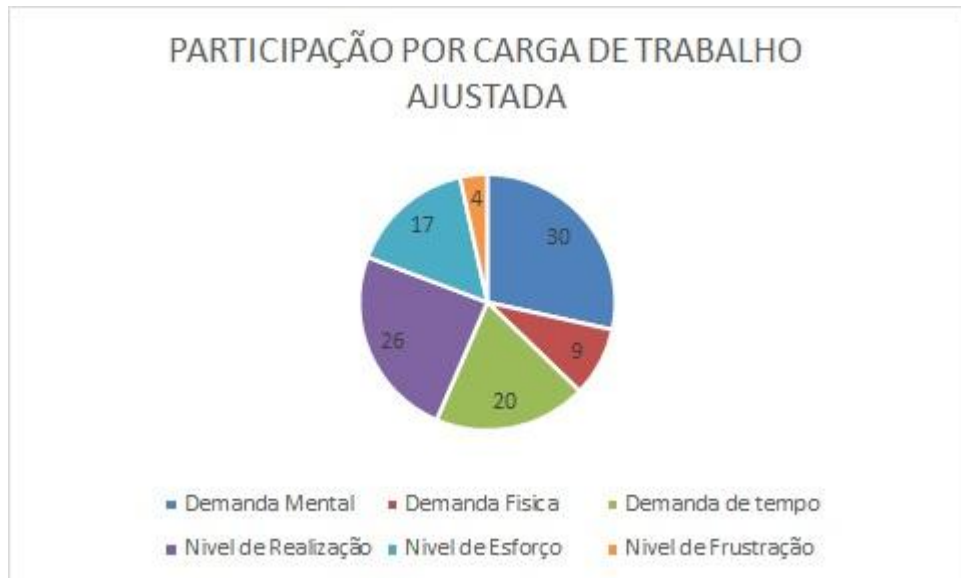
GRÁFICO 2 – TAXA POR CARGA DE TRABALHO



FONTE: A autora (2016).

Após esses resultados obtidos, buscou-se conhecer a taxa ajustada, que é o resultado das multiplicações de cada fator (taxa x peso) somados e divididos por 15. O valor real para cada fator pode ser observado no GRÁFICO 3.

GRÁFICO 3 – PARTICIPAÇÃO POR CARGA DE TRABALHO AJUSTADA



FONTE: A autora (2016).

De acordo como o gráfico, observa-se que a Carga Mental é o fator predominante, seguidos do Nível de Realização, da Demanda do Tempo, do Nível de Esforço, da Demanda Física e, por fim, do Nível de Frustração.

Assim, como os pesos, as taxas também se apresentam na mesma ordem de relevância.

A mensuração da taxa ponderada geral alcança nota 7,0 ou valor percentual para esta categoria de trabalhadores de 70%. O valor indica percentuais aceitáveis de carga subjetiva de trabalho já apontados no item 3.2.3.

No entanto, um olhar sobre a totalidade geral demonstra que cerca de 51% dos respondentes (24 pessoas) já apresentam nota acima de 7,0 para as taxas ajustadas de carga de trabalho. Tal nota pode ser considerada como sinal de alerta para percepções individuais que remetem ao desenvolvimento de quadro estressivo que podendo acarretar no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Estes respondentes com nota igual ou superior a 7,0 estão representados em 75% do sexo masculino e 25% feminino, mantendo-se a equivalência aos números gerais de respondentes, ou seja, do total de 47, 75% e 25% respectivamente.

Também para esses com nota acima de 7,0, o tempo de atuação na área parecer ser fator dominante para os que têm mais de 20 anos de trabalho, seguidos daqueles que têm entre 10 e 15 anos, conforme representa o GRÁFICO 4.

GRÁFICO 4 – TEMPO DE ATUAÇÃO NA ÁREA



FONTE: A autora (2016).

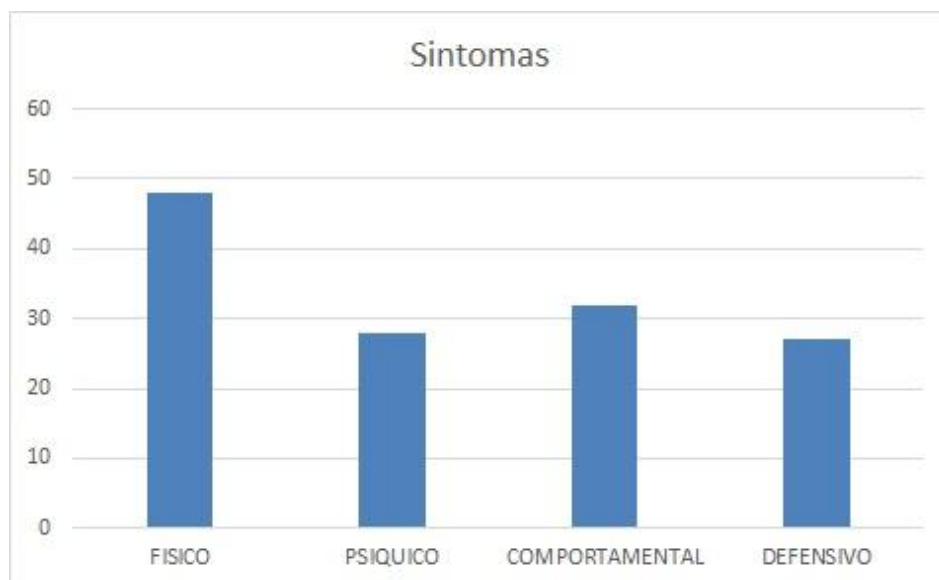
Entre os sintomas apontados, temos fatores físicos e psíquicos. Este último subdivide-se em psíquicos 'puros' (alterações da memória, desânimo, falta de atenção, baixa autoestima), comportamentais (aumento de substâncias químicas, incapacidade de relaxar, irritabilidade) e defensivos (perda do interesse no trabalho/lazer, tendência ao isolamento, gripes/resfriados e rinites). Para melhor entendimento desses dados, eles foram considerados primeiramente apenas como físicos e psíquicos. No quadro de sintomatologias apontado pelos respondentes (GRÁFICO 5), os sintomas da ordem psíquica prevalecem aos físicos e depois, para melhor descrição dos fatores psíquicos, o GRÁFICO 6 separa os psíquicos conforme descrito anteriormente.

GRÁFICO 5 – SINTOMAS FÍSICOS/PSÍQUICOS



FONTE: A autora (2016).

GRÁFICO 6 – QUADRO DE SINTOMAS



FONTE: A autora (2016).

Os apontamentos feitos acerca do quadro sintomatológico, de ordem física ou psíquica, encontram afirmação na citação de Seligman-Silva (2011) quando ela relata ser indissociável a fadiga mental da física. No entanto, apenas 12,50% do total

de respondentes tiveram afastamento por problemas de saúde no último ano. Sendo eles de ordem física e pelo período de dois dias a uma semana.

Embora se tenha resultados que apontam muito mais fatores psíquicos como influenciadores da saúde destes trabalhadores, eles não resultaram em afastamentos efetivos. Este fato encontra suporte na colocação de Seligman-Silva (2001) citado na página 28 deste trabalho, que há uma limitação no reconhecimento donexo causal para esses assinalamentos.

É possível também saber que dentre os respondentes que apresentaram notas superiores a 7,0, a maior parte possui meio de transporte próprio, 87,50%, metade, tem filhos que dependem de cuidados; cerca de 58% possuem grau de escolaridade superior ou pós graduação; e 25% ainda estão estudando.

A análise acerca da dinâmica de exibição do telejornal (FIGURA 6) coloca como atores centrais as funções de editor-chefe, diretor de imagens e operador do controle mestre. Estando estes no centro e não por acaso, haja vista ser o editor-chefe o responsável por toda parte estrutural editorial do jornal, o diretor de imagens o orquestrador de toda parte técnica operacional e o operador de controle mestre aquele que efetivamente disponibiliza a veiculação do que internamente está sendo realizado. Ocorre, que para os respondentes que ocupam a posição de editor-chefe, 33,33% deles apresentam índice de carga de trabalho acima da taxa ajustada considerada aceitável. O mesmo ocorre para a função de diretor de imagens, sem nenhuma ocorrência para a operação de controle mestre. Quadros que aparentemente não teriam um grande nível de exigência, como é o caso da função de geração de caracteres, aparecem com 100% de participação de seus respondentes com notas acima de 7,0, seguidos dos repórteres cinematográficos ou cinegrafistas que atuam na dinâmica do telejornal com a reportagem em que 71% deles alcançam notas superiores ao estabelecido.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da problemática estabelecida para esta pesquisa acadêmica, (a de investigar a partir da criação do produto jornalístico telejornal até o momento de sua veiculação, em que medida essa criação interferiria na saúde do trabalho de modo a prejudicar sua saúde para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*), chegou-se ao resultado de taxa ajustada para carga de trabalho, por meio de protocolos aplicados a uma nota de 7,0, a qual está estabelecida como aceitável. Todavia, dados específicos ou subtaxas apresentam estado de alerta e requer atenção especial.

Ainda que a pesquisa não tenha tido o intuito de diagnosticar nenhum tipo de patologia ou desenvolvimento de síndromes, o objetivo geral estava em investigar a saúde do trabalhador no âmbito de um meio de comunicação do tipo televisivo, de sinal aberto, na cidade de Curitiba envolvendo participantes da criação e veiculação do produto telejornal diário. Assim, considera o atingimento deste objetivo de forma parcial. Parcial porque dentre o percentual de 51% dos respondentes que apresentam níveis elevados para a carga de trabalho, não foi possível estabelecer todos os parâmetros que levam a nota superior a 7,0.

Foi possível estabelecer entre os respondentes com nota superior a 7,0 que 87,24% deles apresentaram os sintomas que Benevides e Pereira consideram como próprios do quadro de sintomas da Síndrome de *Burnout*. O apontamento de sintomas apresentados/demonstrados na página 55 vai ao encontro do que foi estabelecido como objetivo específico 1, os quais contribuem para o desenvolvimento no âmbito físico da pessoa, considerando-se como parcialmente atingido, uma vez que não demonstra todos os possíveis sintomas que poderiam ser apontados.

Quanto aos objetivos específicos 2 e 3, acerca da carga mental desses profissionais, bem como o nível de estresse no desempenho das funções, podendo ser observados nas página 55.

Pode-se inferir desta pesquisa que o ambiente televisivo tem resultados consideráveis e operam no limítrofe do aceitável para as cargas mentais de trabalho, favorecendo, portanto, o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* nos ambientes

de televisão. Dá margem à sugestão para estabelecer ações preventivas que minimizem, se não o grau de exigências para cada função, ao menos as possíveis consequências que tais exigências acarretam na saúde do trabalhador deste ambiente de trabalho, valendo-se das contribuições e práticas de Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, como colocado por Seligman-Silva na página 24.

Os dados da associação Internacional do Controle do Estresse, cuja afirmação é de que pelo menos três em cada sete trabalhadores têm a síndrome e não sabe, e por conta disso vai assumindo posturas de tal maneira que aprende a encarar situações com posicionamentos os quais influenciarão no desenvolvimento de síndromes. É oportuno considerar que estudos aprofundados possam ser desenvolvidos acerca deste ambiente laboral, observando um conjunto de fatores (físicos e psíquicos) como influenciadores na atuação de cada ator na criação dos telejornais e quais ações preventivas podem contribuir para que os quadros estressivos não se tornem permanentes e acarretem no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

## REFERÊNCIAS

ABERGO – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. **O que é ergonomia**. Disponível em: <[http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o\\_que\\_e\\_ergonomia](http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia)>. Acesso em: 26 maio 2016.

BALLARDIN, L.; GUIMARÃES, L. B. de M. Avaliação da carga de trabalho dos operadores de uma empresa distribuidora de derivados de petróleo. **Produção**, v. 19, n. 3, set./dez. 2009, p.581-592. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v19n3/14.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2016.

BEDENDO, M. **Entrevista com Domenico de Masi**: o trabalho no Século XXI. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/rede-de-blogs/branding-consumo-negocios/2015/09/10/domenico-di-masi-fala-sobre-o-trabalho-no-seculo-xxi/>>. Acesso em: 21 maio 2016.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho. Apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

BERNARDINO, J. F.; TEDESCHI, M. A. Um instrumento de mensuração de carga mental aplicado em uma turma de graduação do curso de EaD do Departamento de Gestão da Informação da UFPR – Estudo de caso. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 19, n. 30, p. 10-18, 2015. Disponível em: <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/3659/3133>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BITTENCOURT, F. **Estresse**: o mal do século. 2011. Disponível em: <<http://psiquecienciaevida.uol.com.br/ESPS/Edicoes/63/artigo211972-1.asp>>. Acesso em: 23 maio 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 1.339, de 18 de novembro de 1999. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 nov. 1999. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html)>. Acesso em: 23 maio 2016.

CAÑAS, J.; WAERNS, Y. Modelos cognitivos en ergonomía centrados en el individuo. In: \_\_\_\_\_ **Ergonomia cognitiva**: aspectos psicológicos de la interacción de las personas con la tecnología de la información [S.l.]: Editorial Médica Panamericana, 2001.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CONFEA – CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA. Decisão normativa n. 56 de 5 maio de 1995. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 maio 1995. Disponível em: <<http://normativos.confea.org.br/downloads/0056-95.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2016.

CRUZ, R. M. **Psicodiagnóstico de síndromes dolorosas crônicas relacionadas ao trabalho**. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/82220>>. Acesso em: 22 maio 2016.

CURADO, O. **A notícia na Tv: o dia-a-dia de quem faz telejornalismo**. São Paulo: Alegro, 2002.

DALPÍCOLO, S. **Uma nova luz na sala: histórias da TV Paranaense**. Curitiba: Arowak, 2010.

FERRARI, A. T. **Metodologia da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: Kennedy, 1974.

FREITAS, A. B. **A psicologia, o home e a empresa**. São Paulo: Atlas, 1988.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLOBO.COM. **Brasileiro é o profissional mais estressado do mundo, revela estudo**. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2013/12/brasileiro-e-o-profissional-mais-estressado-do-mundo-revela-estudo.html>>. Acesso em: 21 maio 2016.

GUIMARÃES, L. A. M.; CARDOSO, W. L. C. D. **Atualizações sobre a síndrome de burnout**. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache%3A8S8cM1K8F2MJ%3Awww.debas.eel.usp.br%2F~wilcar%2FBURNOUT-editado.doc%20&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 8 dez. 2016.

HINDLE, T. **Como reduzir o estresse**. São Paulo: Publifolha, 1999.

LANGUER, A. O conceito de trabalho em André Gorz. **Revista Vinculando**, 2004. Disponível em: <[http://vinculando.org/brasil/conceito\\_trabalho/conceito\\_de\\_trabalho.html](http://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html)> Acesso em: 25 maio 2016.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. No limite do estresse. **Revista Mente e Cérebro**, v. 21, n. 267, p. 23-31, abr. 2015.

LEMOS, J. C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/102243>> Acesso em: 20 maio 2016.

LUCIANO, V. M. **Estudo sobre a prevalência da Síndrome de *Burnout*: geradora de incapacidade para o trabalho e suas consequências**. São Paulo: Baraúna, 2012.

MTPS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/estatisticas/tabelas-cid-10/>>. Acesso em: 20 maio 2016.

PADUAN, A. D. S. **Broadcast: as invenções da televisão**. São Paulo: Clube dos Autores, 2014.

PALMER, C. **Ergonomia**. Tradução de Almir da Silva Mendonça. Rio de Janeiro: Ed. da Fundação Getulio Vargas, 1976.

SILVA, D. da. **O trabalho histórico: a origem do termo que já esteve associado ao suplício, mas que também pode ser fonte de alegrias**. 2011. Disponível em: <<http://revistalingua.com.br/textos/67/artigo249103-1.asp>>. Acesso em: 21 maio 2016.

STIEHLER, A. M. **Burnout como patologia resultante da relação homem x organização de trabalho**. Monografia (Especialização em Psicologia do Trabalho) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2002.

VALDÉS, M. **O estresse**. Tradução de Eduardo Francisco Alves. São Paulo: Angra, 2002.

**ANEXO 1 – ESCALA DE AJUSTE SOCIAL DE HOLMES E RAHE (SRRS), SOBRE  
A QUAL SE CONFECCIONOU A ESCALA DE ACONTECIMENTOS VITAIS OU  
SCHEDULE OF RECIENT EXPERIENSES (SER).**

	Valor Médio Atribuído
1. Morte do cônjuge.....	100
2. Divórcio.....	73
3. Separação conjugal .....	65
4. Prisão ou confinamento.....	63
5. Morte de um familiar próximo .....	63
6. Doença ou lesão pessoal grave .....	53
7. Matrimônio .....	50
8. Demissão .....	47
9. Reconciliação Conjugal .....	45
10. Aposentadoria .....	45
11. Mudança importante na saúde ou na conduta de um familiar .....	44
12. Gravidez .....	40
13. Problemas Sexuais .....	39
14. Chegada de novo membro à família (nascimento, adoção) .....	39
15. Reajusto financeiro importante (recuperação, falência etc) .....	39
16. Alteração da situação financeira .....	38
17. Morte de um amigo próximo .....	37
18. Mudança para outra área de trabalho .....	36
19. Variação na frequência de discussões com o cônjuge .....	35
20. Dívida, desembolso de grande vulto (compra de imóvel etc.) .....	31
21. Vencimento de hipoteca ou empréstimo .....	30
22. Mudança de responsabilidade no emprego .....	29
23. Filho(a) saindo de casa (independência, matrimônio etc.) .....	29
24. Problemas com a lei .....	29
25. Façanha pessoal incomum .....	28
26. Cônjuge que começa ou para de trabalhar .....	26
27. Início ou término do período de escolaridade .....	26

28. Mudança importante nas condições de vida (casa nova, deterioração da vida em vizinhança .....	25
29. Revisão de hábitos pessoais (vestuário, amigos etc.).....	24
30. Dificuldades com os superiores .....	23
31. Mudança importante nas condições ou no horário de trabalho .....	20
32. Mudança de residência .....	20
33. Mudança para uma nova escola .....	20
34. Mudança importante no tipo e/ou quantidade de lazer .....	19
35. Mudança importante na frequência de idas à igreja .....	19
36. Mudança importante nas atividades sociais (clubes, cinemas, visitas) .....	18
37. Contrair hipoteca ou empréstimo de pequeno vulto (carro, tv etc.).....	17
38. Alteração nos hábitos de dormir .....	16
39. Mudança importante no número de familiares que vivem juntos .....	15
40. Alterações nos hábitos de comer .....	15
41. Férias .....	13
42. Natal .....	12
43. Transgressões não graves da lei (manifestações, infrações de trânsito).....	11







## ANEXO 2 – FOLHA DE PESOS

Para cada quadro comparativo abaixo, marque com um círculo o item de maior importância ou exigência para o desenvolvimento de suas atividades laborais, que você percebe:

NIVEL DE ESFORÇO OU NIVEL DE REALIZAÇÃO	EXIGÊNCIA TEMPORAL OU NIVEL DE FRUSTRAÇÃO	NIVEL DE REALIZAÇÃO OU EXIGÊNCIA TEMPORAL
EXIGÊNCIA TEMPORAL OU NIVEL DE ESFORÇO	EXIGÊNCIA FÍSICA OU NIVEL DE FRUSTRAÇÃO	EXIGÊNCIA MENTAL OU NIVEL DE ESFORÇO
NIVEL DE REALIZAÇÃO OU NIVEL DE FRUSTRAÇÃO	EXIGÊNCIA FÍSICA OU EXIGÊNCIA TEMPORAL	EXIGÊNCIA MENTAL OU EXIGÊNCIA FÍSICA
EXIGÊNCIA FÍSICA OU NIVEL DE REALIZAÇÃO	EXIGÊNCIA TEMPORAL OU EXIGÊNCIA MENTAL	NIVEL DE ESFORÇO OU EXIGENCIA FÍSICA
NIVELDE FRUSTRAÇÃO OU NIVEL DE ESFORÇO	NIVEL DE REALIZAÇÃO OU EXIGÊNCIA MENTAL	NIVELDE FRUSTRAÇÃO OU EXIGÊNCIA MENTAL

Fonte: NASA-TLX MANUAL, 1986.

### ANEXO 3 – FOLHA DE TAXAS

<p>Descrição das exigências e limites na escala de avaliação de carga mental.  <b>Folha de escala de taxa. Fonte: NASA-TLX MANUAL, 1986.</b></p> <p>Assinale com um X na escala encontrada em baixo de cada título apresentada e descrita, segundo a sua percepção sobre suas atividades e avaliações realizadas na execução de seu trabalho e desempenho de suas funções</p>		
<b>TÍTULO</b>	<b>LIMITES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
EXIGÊNCIA MENTAL	BAIXO / ALTO	Quanto de atividade mental, de concentração e de atenção são exigidos para a execução de suas tarefas e atividades laborais (ex: pensando, decidindo, calculando, lembrando, pesquisando)? Atender esses quesitos é fácil, simples? Alcançou sem dificuldade o objeto exato? (indica LIMITE BAIXO na escala) Ou foi difícil? Complexa? Exigiu muito esforço mental para tentar alcançar o objetivo (indica LIMITE ALTO na escala).
<p>ESCALA DE EXIGÊNCIA</p> <p>BAIXO  ALTO</p>		
<b>TÍTULO</b>	<b>LIMITES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
EXIGÊNCIA FÍSICA	BAIXO / ALTO	Quanto de atividade física suas tarefas exigem? (exemplo: digitando, clicando, lendo, virando, controlando, mexendo, arrumando, retirando do lugar, guardando)? Para atender essa exigência é de forma leve, lenta, facilmente realizável e tranquilo? (indica LIMITE BAIXO na escala). Ou é pesado, rápido, vigoroso e agitado (indica LIMITE ALTO na escala).
<p>ESCALA DE EXIGÊNCIA</p> <p>BAIXO  ALTO</p>		
<b>TÍTULO</b>	<b>LIMITES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
EXIGÊNCIA TEMPORAL	BAIXO / ALTO	Quanto de pressão de tempo você sofreu com relação ao tamanho das tarefas e avaliações para executá-la? Quanta pressão você sentiu com relação ao ritmo cobrado para execução de suas tarefas? (exemplo: proporção entre o tempo possível para execução e a pressão para concluir a execução da tarefa). O ritmo do trabalho é lento e tranquilo (indica LIMITE BAIXO na escala). OU é rápido e frenético (indica LIMITE ALTO na escala).
<p>ESCALA DE EXIGÊNCIA</p> <p>BAIXO  ALTO</p>		
<b>TÍTULO</b>	<b>LIMITES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
NÍVEL DE REALIZAÇÃO	BAIXO / ALTO	Quanto Sucesso você acha que tem realizado em suas tarefas/atividades? (exemplo: satisfação, reconhecimento). Você fica muito satisfeito e é elogiado quando você alcança os objetivos? (indica LIMITE ALTO na escala). Ou você fica pouco satisfeito e quase ninguém nota o seu trabalho? (indica LIMITE BAIXO na escala)
<p>ESCALA DE EXIGÊNCIA</p> <p>BAIXO  ALTO</p>		
<b>TÍTULO</b>	<b>LIMITES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
NÍVEL DE ESFORÇO	BAIXO / ALTO	Que quantidade de esforço total (mental + físico) você precisou aplicar para realizar suas tarefas? (exemplo: concentração, força muscular, raciocínio, destreza). Para que a execução da sua tarefa seja desempenhada com sucesso é necessário uma concentração superficial, uma força muscular leve, um raciocínio simples, pouca destreza? (indica LIMITE BAIXO na escala). Ou é necessário uma concentração profunda, uma força muscular intensa, um raciocínio complexo, muita destreza? (indica LIMITE ALTO na escala)
<p>ESCALA DE EXIGÊNCIA</p> <p>BAIXO  ALTO</p>		
<b>TÍTULO</b>	<b>LIMITES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
NÍVEL DE FRUSTRAÇÃO	BAIXO / ALTO	Quanto sofrimento você acha que tem, realizando as metas da sua tarefa? (exemplo: insegurança, desencorajamento, irritação, desconforto e estresse) Você se sente seguro, contente e tranquilo quando realiza suas tarefas? (indica LIMITE BAIXO na escala). OU, pelo contrário, inseguro, desencorajado, irritado, incomodado e estressado? (indica LIMITE ALTO na escala). OBS.: Se na execução de suas tarefas gerou sentimentos contraditórios (positivos ou negativos) compare-os e procure a média entre eles para pode analisá-los.
<p>ESCALA DE EXIGÊNCIA</p> <p>BAIXO  ALTO</p>		

## ANEXO 4 – FOLHA DE TRABALHO PONDERAÇÃO DA TAXA

Sujeito ID: \_\_\_\_\_ Tarefa ID: \_\_\_\_\_

FOLHA DE TRABALHO PONDERAÇÃO DA TAXA			
Título da Escala	Peso	Taxa	Ajuste (Peso x Taxa)
DEMANDA MENTAL			
DEMANDA FÍSICA			
DEMANDA DO TEMPO			
NIVEL DE DESEMPENHO			
NIVEL DE ESFORÇO			
NIVEL DE FRUSTRAÇÃO			

Soma "Taxa x Peso"                      Coluna = \_\_\_\_\_

TAXA PONDERADA =

(Ie, (Soma Ajuste) / 15)

## APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO



O presente questionário (sociodemográfico) é parte integrante da investigação Acadêmica de Silmara Azevedo na Disciplina de Pesquisa da Informação II - SIN 119 / TCC, do curso de Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná. Tem caráter exploratório, é voluntária, e não há necessidade de identificação. O principal objetivo é levantar dados de pessoas que atuam em ambientes de trabalho no meio televisivo. Desde já, agradecemos sua participação.

1. Qual a sua idade? \_\_\_\_\_

2. Como se locomove para o trabalho?

Veículo particular

Veículo público

3. Qual o seu Sexo?

Masculino

Feminino

4. Estado Civil

Solteiro

Casado/U.Estável  Sep/Div

5. Tem filhos?

Sim

Não

5.1 Se sim. Seus filhos precisam de seus cuidados diretos (prover alimentação, levar a escola médicos, parques, atividades extracurriculares?)

Sim

Não

6. Qual seu nível de instrução?

Fundamental Incompleto

Fundamental Completo

Médio Incompleto

Médio Completo

Superior Incompleto

Superior Completo

Pós-Graduação / Mestrado / Doutorado

6.1 Ainda está estudando (qualquer tipo de estudo: formal, profissionalizante, lingua, concursos)

Sim

Não

7. Há quanto tempo atua nesta área de trabalho?

\_\_\_\_\_

8. Há quanto tempo está nesta empresa?

\_\_\_\_\_

9. Assinale com um X se sentiu algum desses sintomas no último ano (assinale quantas precisar)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Fadiga                                     | <input type="checkbox"/> Falta de atenção, concentração          |
| <input type="checkbox"/> Alterações da Memória                      | <input type="checkbox"/> Cefaleia e enxaquecas (dores de cabeça) |
| <input type="checkbox"/> Dores Musculares                           | <input type="checkbox"/> Baixa Autoestima                        |
| <input type="checkbox"/> Desânimo, Depressão, Disforia              | <input type="checkbox"/> Distúrbios do sono                      |
| <input type="checkbox"/> Distúrbios do sistema Respiratório         | <input type="checkbox"/> Incapacidade de relaxar                 |
| <input type="checkbox"/> aumento no consumo de substâncias químicas | <input type="checkbox"/> Tendência ao isolamento                 |
| <input type="checkbox"/> Perda de interesse pelo trabalho ou lazer  | <input type="checkbox"/> Irritabilidade                          |
| <input type="checkbox"/> Gripes, resfriados ou rinites              |  |

10. Teve algum afastamento para tratamento de saúde no último ano?

- Sim                       Não

10.1 Por qual motivo? \_\_\_\_\_

Obrigada por participar!