

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

TAINÁ DE JESUS SCOPEL

**A PERCEPÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UM ESTUDO OBSERVACIONAL DA SÉRIE “RUPTURA”**

**CHAPECÓ
2023**

TAINÁ DE JESUS SCOPEL

**A PERCEPÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UM ESTUDO OBSERVACIONAL DA SÉRIE “RUPTURA”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Tatiane Silva Tavares Maia

CHAPECÓ

2023

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Scopel, Tainá de Jesus

A PERCEPÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE
TRABALHO: UM ESTUDO OBSERVACIONAL DA SÉRIE RUPTURA /
Tainá de Jesus Scopel. -- 2023.

65 f.

Orientadora: Doutora Tatiane Silva Tavares Maia

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2023.

1. Análise fílmica. 2. Comportamento organizacional.
3. Síndrome de burnout. 4. Saúde mental. 5. Estudo
observacional. I. Maia, Tatiane Silva Tavares, orient.
II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

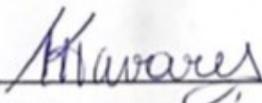
TAINÁ DE JESUS SCOPEL

**A PERCEPÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UM ESTUDO OBSERVACIONAL DA SÉRIE “RUPTURA”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

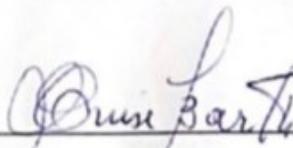
Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 06/07/2023.

BANCA EXAMINADORA



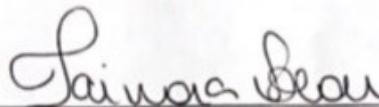
Prof.ª Dr.ª Tatiane Silva Tavares Maia – UFFS

Orientadora



Prof.ª Dr.ª Enise Barth - UFFS

Avaliador



Prof.ª Ma. Tainara Volan - UFFS

Avaliador

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter me mantido no caminho certo durante estes anos de graduação, com saúde e força para chegar até o final.

Sou grata à minha família pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida, agradeço principalmente aos meus pais por me incentivarem a seguir em frente sempre e contribuírem ao longo da graduação.

Agradeço a minha irmã Taís por me auxiliar diariamente do início ao fim dessa experiência, contribuindo sempre que eu precisei.

Aos professores do curso de Administração, por todo o conhecimento partilhado, assim como as críticas que foram fundamentais para melhorar o meu desempenho.

Um agradecimento especialmente à minha orientadora Prof^a. Dra. Tatiane Silva Tavares Maia pelo incentivo e dedicação de seu tempo, depositando seu empenho e zelo para direcionar e orientar a minha pesquisa.

Por último, quero agradecer também à Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS e a todo o seu corpo docente.

Muito obrigada!

RESUMO

O presente estudo tem como foco investigar e compreender de que maneira o esgotamento profissional se manifesta na organização apresentada na série Ruptura, obra cinematográfica escolhida como *locus* de pesquisa, sendo este o objetivo principal do estudo. Estabeleceram-se três objetivos específicos que nortearam o levantamento de informações, sendo eles: a) identificar os fatores que desafiam a saúde mental dos funcionários da Lumon; b) associar tais fatores com possíveis sintomas de *burnout* manifestados nos funcionários da Lumon; c) demonstrar por meio das cenas a ocorrência da síndrome de *burnout* na empresa Lumon, considerando a vida pessoal e profissional. Com o intuito de fornecer bagagem teórica para o desenvolvimento do estudo, realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa, aliado a ela, utilizou-se o estudo observacional, com modalidade de observação indireta e não participante, baseando a análise dos resultados por meio de análise fílmica. No que tange a estratégia de pesquisa utilizada para o estudo, realizou-se uma observação das experiências dos funcionários da empresa Lumon. A série escolhida para esta análise fílmica é de contexto ficcional, a qual aborda o cotidiano de cinco funcionários que trabalham na Lumon Industries, uma empresa de biotecnologia que disponibiliza um procedimento cerebral irreversível para separar a vida pessoal da profissional. Os episódios da série tendem a gerar reflexões importantes a respeito do mundo do trabalho e suas fronteiras, considerando vida pessoal e profissional. Além disso, a série tem repercussão relevante ao abordar a separação entre essas duas esferas da vida, trazendo contribuições no processo de construção de percepções sobre saúde mental e a síndrome de *burnout*. Esta pesquisa foi realizada a fim de identificar como as manifestações de *burnout* podem surgir no ambiente de trabalho, e como é importante que a gestão das empresas implemente medidas preventivas na organização, estimulando o bem-estar e qualidade de vida no trabalho. É possível compreender por meio deste trabalho que análise fílmica pode retratar a prática de uma dada teoria e, inclusive ensinar sobre habilidades comportamentais, sociais e emocionais. Espera-se que esta pesquisa possa trazer contribuições para a réplica de estudos observacionais baseados em análise fílmica no processo de ensino aprendizagem e pesquisas no campo da Administração.

Palavras-chave: síndrome de *burnout*; saúde mental; bem-estar no trabalho; análise cinematográfica.

ABSTRACT

The present study focuses on investigating and understanding how professional exhaustion manifests itself in the organization presented in the Ruptura series, a cinematographic work chosen as the research locus, which is the main objective of the study. Three specific objectives were established that guided the survey of information, namely: a) identify the factors that challenge the mental health of Lumon employees; b) associate such factors with possible symptoms of burnout manifested in Lumon employees; c) demonstrate through the scenes the occurrence of burnout syndrome in Lumon company, considering personal and professional life. In order to provide theoretical baggage for the development of the study, a research with a qualitative approach was carried out, allied to it, the observational study was used, with indirect and non-participant observation modality, basing the analysis of the results through film analysis. With regard to the research strategy used for the study, an observation was made of the experiences of Lumon company employees. The series chosen for this filmic analysis is of a fictional context, which addresses the daily life of five employees who work at Lumon Industries, a biotechnology company that provides an irreversible brain procedure to separate personal and professional lives. The episodes of the series tend to generate important reflections about the world of work and its borders, considering personal and professional life. In addition, the series has relevant repercussions by addressing the separation between these two spheres of life, bringing contributions to the process of building perceptions about mental health and the burnout syndrome. This research was carried out in order to identify how manifestations of burnout can arise in the work environment, and how important it is for company management to implement preventive measures in the organization, stimulating well-being and quality of life at work. It is possible to understand through this work that film analysis can portray the practice of a given theory and even teach about behavioral, social and emotional skills. It is hoped that this research can bring contributions to the replication of observational studies based on film analysis in the teaching-learning process and research in the field of Administration.

Keywords: *burnout* syndrome; mental health; well-being at work; film analysis.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tempo investido no estudo dos episódios da série	24
Figura 2 - Capa da série Ruptura	25
Figura 3 - Ambiente interno da Lumon, escritório de refinamento de macro dados.....	30
Figura 4 - Funcionários que compõem o quadro da Lumon.....	32
Figura 5 - Fatores que desafiam a saúde mental dos funcionários da Lumon.....	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Monografias sobre o <i>burnout</i> no curso de Administração da UFFS.....	14
Quadro 2 - Temáticas e suas categorias.....	28
Quadro 3 - Perfil dos personagens protagonistas	31
Quadro 4 - Perfil dos personagens coadjuvantes.....	32
Quadro 5 - Síntese dos episódios.....	33
Quadro 6 - Associação de falas com os fatores desafiadores da saúde mental	41
Quadro 7 - Associação dos fatores desafiadores da saúde mental com sintomas de burnout ..	44
Quadro 8 - Cenas escolhidas para análise da série Ruptura	46

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVOS	12
1.1.1	Objetivo geral	12
1.1.2	Objetivos específicos	12
1.2	JUSTIFICATIVA	12
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	16
2.2	SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.....	18
2.3	BEM-ESTAR NO TRABALHO	19
2.4	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	21
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	24
3.1	TIPO DE PESQUISA	24
3.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO <i>LÓCUS</i> DE PESQUISA.....	25
3.3	COLETA DE DADOS.....	26
3.4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	27
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	29
4.1	SOBRE A LUMON	29
4.2	OS EPISÓDIOS DA SÉRIE	33
4.3	A SAÚDE MENTAL DOS FUNCIONÁRIOS DA LUMON	38
4.4	SINTOMAS DE ESGOTAMENTO/ <i>BURNOUT</i>	43
4.5	ILUSTRANDO MANIFESTAÇÕES DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	46
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
	REFERÊNCIAS.....	59
	ANEXO A - Modelo de protocolo de observação.....	64

1 INTRODUÇÃO

Este estudo buscou entender, sob a perspectiva de uma série ficcional, como o comportamento organizacional é evidenciado em pontos de vista diferentes e como afeta os movimentos cotidianos nas empresas e na vida pessoal dos funcionários. A preferência pelo estudo consistiu na observação do comportamento humano em dois grandes contextos, sendo no meio interno da organização e fora dele, visando observar como esses dois mundos colidem gerando a manifestação de *burnout* nos indivíduos.

A série escolhida para a análise é Ruptura (ou Separação) e está disponível na Apple TV+ para visualização. A obra cinematográfica apresenta o cotidiano de cinco personagens que fazem parte do quadro de colaboradores de uma empresa de biotecnologia, a Lumon Industries. A empresa em questão possui uma grande tecnologia, no entanto, muito polêmica. Ela é responsável por criar uma espécie de interruptor cerebral para inserir nos seus funcionários por meio de seu consentimento, esse procedimento é denominado ruptura.

Com nove episódios e uma segunda temporada confirmada, a série Ruptura apresenta proposta tentadora: imagine se você pudesse separar completamente a sua vida pessoal do trabalho e nunca mais ter de se preocupar com a entrega de algum relatório enquanto assiste a seu programa de televisão favorito em casa ou então com algum problema amoroso enquanto está no escritório. Parece o mundo dos sonhos, embora a série tente provar que o arranjo está longe de ser benéfico (SANCHEZ, 2023).

A série que acompanha Mark, personagem de Adam Scott, o qual perdeu a esposa há pouco e decidiu se juntar à Lumon para poder escapar do luto por algumas horas diárias. Quando o chefe de seu departamento é misteriosamente desligado da empresa, ele precisa treinar uma novata, que, depois de passar pelo procedimento cerebral, cria uma persona que quer, a todo custo, escapar do novo emprego (SANCHEZ, 2023). A série apresenta variados debates sobre a ética do experimento “ruptura”. Ele é defendido por alguns personagens e abominado por vários outros, diante da alegação de que ambições capitalistas estão tomando posse da mente das pessoas.

A ruptura desenvolvida pela Lumon garante o sigilo de todos os acontecimentos ocorridos nos andares da empresa. O experimento permite aos funcionários uma alternância de estado entre foco no ambiente de trabalho quando presentes no escritório e um estado de descanso quando estiverem ausentes do escritório, isso tudo através de uma inserção de chip cerebral no indivíduo, o que permite aos funcionários a insuficiência na capacidade de acesso às memórias particulares de sua vida, em outro âmbito, ao voltarem à vida pessoal perdem toda

a competência de ingresso às lembranças do seu horário de expediente (DAVIS, 2022). Importante se faz destacar que o contexto apresentado na série não passa de uma ficção, no entanto, permitiu vincular a teoria do comportamento organizacional associado a ocorrência de *burnout* no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, as manifestações do esgotamento profissional destacadas nas cenas garantiram a associação prática e teórica, especialmente ao evidenciar o surgimento do *burnout* e a influência que o meio corporativo tem sobre os seus funcionários. Desse modo, apresenta-se a Síndrome de *Burnout*, conhecida também como Síndrome do Esgotamento Profissional, a qual tem ganhado ênfase nos dias atuais. Ela pode ser caracterizada como um distúrbio emocional envolvendo esgotamento físico e psicológico gerados por trabalho desgastante e que demandam muita responsabilidade ou competitividade em ambientes corporativos (FERNANDES, 2020).

Segundo o Ministério da Saúde a síndrome de *burnout* é considerada como um distúrbio emocional, envolvendo sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, decorrente de atividades desgastantes (BRASIL, 2022). Além disso, a dedicação excessiva ao trabalho, cumprimento de metas, bem como longas jornadas de trabalho levam os profissionais ao esgotamento total e à depressão (FERNANDES, 2020).

Desde os primórdios os seres humanos buscam suprir suas necessidades fisiológicas e emocionais básicas. Essa busca incessante pode acarretar em desequilíbrio no bem estar do indivíduo, além de desenvolver o estresse, ocasionado na maioria das vezes pela fadiga. Entre variados problemas que podem surgir em virtude da síndrome de *burnout* desencadeados através do stress excessivo, está principalmente a falta de concentração e atenção nas atividades, além de fazer com que reduza os níveis de observação, perdendo assim o foco.

Os trabalhadores sofrem diariamente com o esgotamento profissional, pois cada vez mais o mercado de trabalho exige competências específicas para que o trabalhador se enquadre nos requisitos da organização, acarretando em possível esgotamento físico e emocional, além de possuir relação com o ambiente de trabalho, esta relação deve manter-se de forma agradável para evitar eventuais problemas de saúde mental.

Por outro lado, a dificuldade em administrar o acúmulo de fontes de estresse pode levar a consequências físicas e psicológicas, podendo ser citado o aumento de licença-saúde, aposentadorias antecipadas e por incapacidade, bem como, limitações da vida social (SKAALVIK, 2015 *apud* CARTOLOTTO *et al.*, 2018).

Dessa forma, é possível fazer o estudo de observação baseado em filmes, pois segundo Huczynski e Buchanan (2004), os filmes não precisam necessariamente ser vistos como ficção,

mas também como espelho da realidade a qual envolve a cultura que molda a percepção do social tal como da vida organizacional. Além disso, fazer uso de instrumentos que conciliam mecanismos óticos e verbais pode contribuir para o aprendizado, visto que os recursos verbais e visuais contidos nos filmes podem ser explorados.

A utilização didática desse recurso na análise prática de teorias possibilita maior compreensão na realização do estudo, uma vez que é possível revisar as cenas quantas vezes forem necessárias, obtendo mais precisão e minimizando interferências durante a observação e maximizando a agilidade no trato de dados coletados (LEITE, N; LEITE, F, 2007).

Desse modo, questiona-se: De que maneira a Síndrome de *Burnout* se manifesta na rotina dos personagens da série cinematográfica “Ruptura”?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Tendo em vista o contexto apresentado e que, tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos se aplicam ao *locus* escolhido para o estudo deste trabalho, o objetivo geral é investigar e compreender de que maneira se manifesta o esgotamento profissional observando o cenário retratado na série selecionada como *locus* de pesquisa, “Ruptura”.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar os fatores que desafiam a saúde mental dos funcionários da Lumon;
- b) Associar tais fatores com possíveis sintomas de *burnout* manifestados nos funcionários da Lumon;
- c) Demonstrar por meio das cenas a ocorrência da síndrome de *burnout* na empresa Lumon, considerando a vida pessoal e profissional.

1.2 JUSTIFICATIVA

A Síndrome de *Burnout* não é algo recente, os estudos ultrapassam vinte anos de pesquisas focadas aos profissionais que têm contato frequente com pessoas, dentre esses profissionais destacam-se trabalhadores de serviço social, de saúde, de educação, policiais e bancários (GARCIA; BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

O *burnout* caracteriza-se pelo esgotamento físico e psíquico, sendo a incapacidade de enfrentar problemas ocupacionais, deste modo, as averiguações relacionadas a síndrome do esgotamento profissional são importantes para avaliar de que maneira ocorre o seu surgimento, bem como, os fatores que a envolve.

A série escolhida para o desenvolvimento deste Trabalho de Conclusão de Curso foi selecionada como *locus* de pesquisa pois retrata o convívio de trabalhadores no seu ambiente de trabalho tendo que separar a vida ocupacional da vida pessoal através de um procedimento permanente.

A utilização de filmes como didática de aprendizagem proporciona vantagens, pois são ferramentas que possibilitam a ilustração de tópicos e conceitos envolvendo a administração, além de projetar teorias da área de comportamento organizacional (MENDONÇA; GUIMARÃES, 2008). Por outro lado, os filmes também podem ter outras funções relacionadas ao ensino e aprendizagem, entre elas pode ser destacado como exemplo de casos, metáforas, sátiras, além de funcionar como exercício de experiência (CHAMPOUX, 1999 *apud* MENDONÇA; GUIMARÃES, 2008).

Desse modo, é possível fazer uma exploração das séries e filmes, pois abrangem uma infinidade de temas, principalmente aqueles que não são abordados em textos tradicionais, além de prover benefícios que propiciam a análise dos elementos de linguagem fílmicas contidos nas narrativas, sendo possível analisar os pontos tratados de forma direta e indireta em todo o contexto, de modo objetivo e subjetivo. Foi o que Duarte e Carlesso (2019) exploraram ao estudar a influência da série norte americana *Friends* nos sujeitos telespectadores, analisando as reações emocionais que a mesma pode mobilizar no indivíduo e as suas contribuições no processo de construção e reconstrução da subjetividade.

Ainda, destaca-se que a partir dos filmes, é possível despertar no espectador um processo perceptivo e afetivo de participação, conquista e credibilidade (METZ, 1972 *apud* FREITAS; LEITE, 2015). Em virtude das atualizações contemporâneas, as narrativas fílmicas podem ser vistas como um objeto de estudo pedagógico, uma vez que exercem influência sobre a população (FABRIS, 2008). A partir disso, evidencia-se o primeiro trabalho de conclusão de curso com metodologia de análise fílmica da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus de Chapecó, realizado e defendido por Djenifer Vetterlein, tendo como titulação “As relações de poder nas organizações: Um estudo observacional com base no filme *the founder*”.

Desse modo, no Quadro 1 abaixo estão relacionados alguns dos trabalhos de conclusão de curso do curso de Administração da UFFS referente ao *burnout*, destacando o presente

estudo por diferenciar-se pela metodologia em análise fílmica utilizando a série Ruptura que contém uma temporada com nove episódios.

Quadro 1- Monografias sobre o *burnout* no curso de Administração da UFFS

Autor	Pesquisa
Natali da Silva Fenner	ESTUDO DA POSSÍVEL INCIDÊNCIA DE FATORES QUE LEVAM A <i>BURNOUT</i> EM ESTUDANTES FORMANDOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL CAMPUS CERRO LARGO-RS
Emerson Makoski	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> E HOME OFFICE: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19
Caroline Marieli Ciudrowski	A SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> NAS ORGANIZAÇÕES: O CASO DE UMA EMPRESA VAREJISTA DE GUARANI DAS MISSÕES-RS
Vanessa Gilioli Marques	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> : ESTUDOS EM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE CHAPECÓ/SC
Carine Seganfredo	SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> : UM ESTUDO EM BOMBEIROS MILITARES DA CIDADE DE CHAPECÓ-SC
Angélica Maria Jaskulski	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO COM COLABORADORES DA ASSOCIAÇÃO HOSPITALAR SANTA TERESA (AHST) DE GUARANI DAS MISSÕES – RS

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Tendo em vista as abordagens acima descritas, este estudo faz-se necessário para futuras pesquisas embasadas em análise fílmica, a fim de complementar os conhecimentos abordados nas teorias relacionadas ao transtorno mental e do comportamento ao trabalho, o *burnout*, além de proporcionar a descontração e melhor possibilidade de expor diferentes perspectivas relacionadas ao esgotamento profissional. Ainda, justifica-se esse tema, pois à medida que os estudos vão sendo aprofundados dá-se mais oportunidade para evitar ou cessar futuros problemas causados por este distúrbio, tomando medidas preventivas desde a sua fase inicial.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho de conclusão de curso está separado em cinco partes, as quais se dividem da seguinte forma, a primeira parte trata-se da introdução e seus subitens que incluem o problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho. A segunda parte é constituída pelo referencial teórico, tendo o intuito de oferecer a teoria necessária para o desenvolvimento do estudo, os títulos que compõem essa parte são: mundo do trabalho contemporâneo, saúde mental no trabalho, bem-estar no trabalho e síndrome de *burnout*. Logo após na terceira parte, tem-se os aspectos metodológicos da pesquisa, composta pelo tipo de pesquisa, contextualização do *locus* de pesquisa, coleta de dados e análise e interpretação dos dados. A quarta parte, é composta pela apresentação dos resultados e discussão. Por fim, tem-se a quinta parte, constituída pelas considerações finais, e sugestões para futuros estudos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção será abordado a base teórica que envolve este estudo embasado em análise fílmica. Além de apresentar as principais teorias e conceitos relacionados ao tema deste trabalho de conclusão de curso, buscando uma compreensão aprofundada sobre o assunto.

A contextualização do estudo relacionado a síndrome de *burnout* terá apoio de obras e artigos, os quais servirão de sustento e orientação para compreender, identificar e analisar a manifestação do esgotamento profissional presente na série cinematográfica escolhida como *locus* de pesquisa.

Deste modo, os títulos selecionados para amparar este trabalho foram respectivamente: mundo do trabalho contemporâneo, saúde mental no trabalho, bem-estar no trabalho e síndrome de *burnout*.

2.1 MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

O mundo do trabalho no século XXI é marcado por uma série de mudanças significativas em relação ao passado. A globalização, a revolução digital e a automação são alguns dos principais fatores que moldam o cenário atual.

Uma das principais características do mundo do trabalho contemporâneo é a crescente importância do conhecimento e criatividade. Com o avanço tecnológico, inúmeras tarefas rotineiras podem ser automatizadas, significando que as habilidades humanas como pensamento crítico, resolução de problemas, criatividade e comunicação que não podem ser facilmente replicadas por máquinas são mais valorizadas em muitas áreas.

Outra tendência que pode ser destacada é a crescente flexibilização do trabalho. Algumas empresas estão adotando formas mais flexíveis de trabalho, incluindo o trabalho remoto e horários flexíveis, oferecendo assim mais liberdade e autonomia para os trabalhadores.

Como o mundo do trabalho contemporâneo tem evoluído de forma significativa ao longo dos anos, traz consigo uma série de mudanças e desafios para os trabalhadores. Um desses desafios é o *burnout*, que tornou-se uma preocupação crescente nas últimas décadas. Desse modo, a síndrome do esgotamento profissional pode afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como sua produtividade e satisfação no trabalho.

As mudanças no trabalho e nas condições que envolvem o trabalho correm o risco de reduzir o bem-estar relacionado ao trabalho, com consequências prejudiciais para os funcionários e, potencialmente, para as organizações. Essas mudanças foram amplamente

sinalizadas, mas muitas vezes ignoradas na literatura básica de Gestão de Recursos Humanos GRH (GUEST, 2017).

Pode-se citar, as mudanças na tecnologia, que continuam a afetar o bem-estar relacionado ao trabalho. Enquanto algumas mudanças são positivas, levando à automação de atividades rotineiras e repetitivas, dando oportunidades de trabalhar em casa e maior acesso à informação, outras apresentam desafios aos funcionários. A tecnologia da informação pode aumentar a demanda e criar sobrecarga de trabalho (DERKS; BAKKER, 2010), levar à interferência no trabalho doméstico (DERKS *et al.*, 2014), afetar a qualidade do tempo de recuperação (SONNENTAG, 2003), contribuir ainda para obsolescência de habilidades associada a insegurança no trabalho (GUEST, 2017).

As pressões no trabalho e na sociedade em geral estão criando uma ameaça crescente ao bem-estar dos funcionários, conforme adverte Guest (2017). No mundo pós-pandemia, nota-se uma pressão exacerbada no trabalho, especialmente pelo desafio da produtividade estagnada na maioria das economias globais. Nesse desafio, típico do mundo do trabalho atual, pode-se encontrar aumentos generalizados na carga de trabalho ao lado de salários estáticos, refletindo na crescente desigualdade na sociedade e na dispersão de riquezas (GUEST, 2017).

Compreendendo que o trabalho é forte elemento na construção da identidade do ser humano e que o indivíduo que não consegue perceber seu propósito arrisca sua sanidade mental (ZANELLI, 2008), fica outro desafio, equilibrar, no mundo do trabalho contemporâneo realização profissional e dedicação ao trabalho com saúde mental e vida pessoal. A partir desse raciocínio analítico Bendassolli (2016), apresenta uma reflexão sobre representações para o sentido do trabalho na modernidade, a qual deve envolver a superação de estigmas que associam trabalho a decadência do corpo e da mente.

O sentido do trabalho contemporâneo tem evoluído em relação às perspectivas anteriores. No passado, o trabalho era encarado apenas como uma forma de subsistência, uma obrigação necessária para ganhar dinheiro. Segundo Diniz e Campos (2017) o nível operário depara-se com uma atividade laboral que possui a extensão de aspectos fordista-taylorista, com ênfase na produtividade e na flexibilização. Ou seja, o trabalhador deve ser um sujeito eficiente e eficaz a todo o tempo, caso não tenha produtividade está sujeito a demissão.

Por outro lado, nos últimos anos houve uma mudança significativa na maneira como as pessoas percebem e buscam o sentido no trabalho. Atualmente a maioria das pessoas procuram uma conexão profunda com o trabalho que realizam, visando encontrar um propósito e satisfação no que fazem, desejando que seu trabalho impacte positivamente na sociedade, proporcionando uma realização pessoal. Muitos indivíduos procuram trabalhos que sejam

alinhados com seus valores pessoais, o que permite expressar suas ideias e contribuir no ambiente de trabalho. Além disso, há uma crescente busca por carreiras que estimulem sua autonomia, flexibilidade e oportunidade de desenvolver novas habilidades, bem como o foco no crescimento profissional.

Outrossim, é possível buscar um equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, o que tem se tornado cada vez mais importante nos dias atuais, visto que as pessoas vêm valorizando a saúde mental, o tempo livre e as relações interpessoais. No entanto, ressalta-se que o sentido do trabalho é uma experiência individual e varia de pessoa para pessoa, o que pode ser significativo para um indivíduo pode não ter o mesmo impacto em outra pessoa, portanto, buscar o sentido no trabalho contemporâneo envolve uma procura pessoal.

2.2 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

O trabalho é fundamental na vida e formação da identidade do indivíduo, visto que a partir dele é possível que as pessoas se sintam realizadas, demonstrando suas competências no ambiente laboral, bem como tendo experiências de integração social (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Segundo Filho e Araújo (2015), muitos estudos foram realizados nos últimos anos relacionados ao estresse ocupacional e saúde dos trabalhadores, incluindo desde a distribuição de poder e o desenvolvimento tecnológico, os quais exigem mão de obra e conhecimentos específicos para sua efetivação, além disso, o estresse é um dos problemas mais comuns nos seres humanos e a partir dele é possível desencadear outras diversas doenças.

A relação entre saúde mental e trabalho é destaque no Brasil é definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como “um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade” (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE, online, 2017).

Em contrapartida, a Organização Mundial da Saúde afirma que o estresse é uma epidemia global, a qual o homem contemporâneo está exposto, vivenciando exigências e lidando constantemente com novas informações (ANDRADE; CARDOSO, 2012), ademais, cerca de 90% da população mundial sofre com o estresse. Os profissionais vivem em constante tensão, além de estarem submetidos a desgastes nos ambientes e relações com o trabalho, sendo fatores determinantes de doenças.

Deste modo, o ambiente laboral do trabalhador pode ser considerado fonte de satisfação e bem estar, como também ser a origem de problemas na saúde física e mental do indivíduo. O

estresse laboral na maioria das vezes é acometido pelas condições de trabalho exigidas aos trabalhadores. As condições de trabalho dizem respeito as circunstâncias as quais as atividades são executadas, como também sua capacidade de repercutir na experiência laboral do trabalhador, tal como nas relações de trabalho (BLANCH, 2003 *apud* MISSIATTO; FEITOSA; RODRIGUEZ, 2019).

Dentro da organização, o problema é denominado estresse ocupacional, o qual entende-se como o resultado de relações complexas entre condições do posto de trabalho e suas condições externas, bem como as características que envolvem o indivíduo, ou seja, quando a carga de atividades ultrapassa as habilidades do trabalhador. Quando a relação pessoal e profissional com o ambiente de trabalho é afetada significa que estão sendo destinadas demandas excessivas ao indivíduo (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Deste modo, alguns fatores como a insatisfação com o trabalho, vulnerabilidade ao estresse, fadiga crônica e ansiedade, são acompanhados de um desconforto emocional, aumentando as chances de desenvolver problemas comportamentais. Semelhante ao estresse, se crônico, pode acarretar na síndrome de *burnout* (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

As reflexões sobre a saúde mental e o esgotamento mental no trabalho apontam que esses aspectos são uma responsabilidade individual, inclusive de criar estratégias de autocuidado, relacionadas a como se recarregar para o trabalho quando se está em período de folga. Mas, além disso, se trata de uma responsabilidade social e empresarial. Cabe às empresas e aos governantes promovê-la criando espaços organizacionais mais respeitosos e harmoniosos, repensando formas de trabalho e estimulando a criação de espaços de diálogo. Alguns países mais desenvolvidos, como por exemplo a Nova Zelândia, destinam recursos públicos para promoção de saúde mental e qualidade de vida da população.

Na perspectiva organizacional, cabe a gestão nas empresas, construir relações seguras para os indivíduos expressarem abertamente como se sentem em relação ao trabalho, inclusive, para que peçam ajuda diante de dificuldades ou quando julgarem necessário. Os julgamentos e censuras promovem os problemas de saúde mental e tornam a síndrome de *burnout* despercebida nas organizações. Note-se que tem uma questão cultural incutida nisso tudo, a saúde mental é um tabu na sociedade, muito negligenciada. É relevante refletir, enquanto organização, o que se está disposto a “abrir mão” para que os profissionais não adoçam mentalmente no trabalho.

2.3 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Nos últimos anos a abordagem da psicologia positiva que pode ser considerada um movimento tem ganhado ênfase e influenciou nos estudos relacionados ao comportamento organizacional, sendo assim, a psicologia positiva tende a embasar as evidências, comprovando as interferências que requeiram o bem-estar e a qualidade de vida.

Segundo Seligman e Csikszentmihaly (2000 *apud* PACIO; BASTIANELLO, [s.d.]) desde a Segunda Guerra Mundial a psicologia teve um foco na cura e reparo de danos, esse foco propunha um olhar menos significativo para os aspectos positivos que também contribuem e fazem parte do sujeito e das comunidades. No entanto, por um longo período não houve uma atenção específica voltada à psicologia, resultando em uma visão incompleta sobre ela. Tendo isso em vista, os autores colocam que o real objetivo da psicologia é ajustar o seu foco para os aspectos saudáveis.

Portanto, a psicologia positiva busca destacar os aspectos positivos que envolvem a experiência humana, bem como entender os aspectos que ajudam o indivíduo no desenvolvimento de habilidades, mantendo o bem-estar e a saúde física e psicológica. O movimento tornou-se conhecido e despertou o interesse de estudiosos de organizações, surgindo diversas análises que envolviam o ambiente de trabalho. O bem-estar relacionado ao trabalho abrange diversas experiências que englobam estados afetivos positivos e negativos, saúde psicossomática, bem como o estado cognitivo sobre a satisfação no trabalho (HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

É notório a importância de promover o bem-estar dos trabalhadores, isso porque a elaboração de estratégias pode garantir que o trabalhador desenvolva uma melhor experiência no ambiente de trabalho. Dessa forma, é possível afirmar que o trabalho é fonte de satisfação humana, pois o indivíduo passa a maior parte do tempo no seu ambiente de trabalho, mantendo relações e promovendo resultados, além de evoluir o seu pessoal e profissional diariamente.

Ademais, o trabalho possui uma importância essencial no contexto de vida das pessoas, entretanto, o mesmo trabalho que dignifica o indivíduo, confere identidade e reconhece o ser humano é capaz de ser fonte de sofrimento e de adoecimento físico e mental (FERREIRA; LUCCA, 2015). Portanto, a interação entre trabalhador e trabalho deve ser mútua, a fim de gerar bem-estar, satisfação e realização pessoal, caso contrário é possível iniciar o desenvolvimento de doenças mentais.

No contexto da Administração vale ressaltar as contribuições de Guest (2017) ao analisar a realidade das práticas de bem-estar no trabalho. Ele esclarece que, na atualidade, tanto a teoria como a pesquisa sobre Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional apresentam progressos relevantes. Contudo, mesmo diante de elogios, em termos de papel estratégico

dessas grandes áreas no desempenho dos funcionários, ainda se percebe necessário mais respostas neste campo, no sentido de equilibrar resultados organizacionais e o bem-estar dos indivíduos.

2.4 SÍNDROME DE *BURNOUT*

A síndrome de *burnout* é caracterizada por um conjunto de sintomas que incluem a exaustão emocional, despersonalização e diminuição do desempenho profissional. A exaustão emocional é a sensação de estar esgotado e sem energia, além de uma grande dificuldade em administrar as emoções. A despersonalização é a tendência de tratar as pessoas como objetos, sem se importar com suas emoções e necessidades. A diminuição do desempenho profissional é a perda de capacidade na realização de tarefas de forma eficiente e produtiva.

Burnout é um termo antigo que vem do inglês e pode ser traduzido como “queimar-se por completo”, a partir da união de duas palavras: *burn*, que significa queimar, e *out*, que significa exterior. O termo foi empregado por Herbert Freudenberg, psicanalista alemão, em 1974. Nessa época, o psicanalista se sujeitava a longas horas diárias de trabalho, incluindo noites de atendimentos a usuários de drogas em uma clínica de dependentes químicos. Ficou de cama por se tornar uma vítima de esgotamento físico e mental. Ainda por volta dessa década, autores como Maslach utilizavam este termo para denominar o acontecimento decorrente de exaustão emocional, sendo uma condição sujeita pelo indivíduo que está exposto ao elevado consumo de energias.

Maslach e Leiter (1999 *apud* PARMEJANI; TEIXEIRA; ELEUTÉRIO, 2016) definiram a síndrome como um fenômeno multidimensional. Este fenômeno é composto por três dimensões para caracterizar a síndrome, sendo: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Segundo a autora, a primeira dimensão, nomeada como exaustão emocional é caracterizada por influências que afetam a motivação do indivíduo, as características percebidas partem de incansáveis tentativas sociais e organizacionais, chegando ao seu limite. Na segunda dimensão a autora cita a despersonalização, a qual implica no tratamento social com clientes e colegas, partindo de um comportamento irônico e violento, o que contribui para o funcionário tornar-se insensível emocionalmente. Por fim, a última dimensão nomeada como baixa realização pessoal no trabalho, a qual manifesta frustração para com a função que anteriormente realizava com alegria, além dos níveis de concentração serem reduzidos afetando na autoestima. Quando esses fatores entram em ação o indivíduo absorve apenas pensamentos negativos dentro do contexto

que está inserido, trazendo a ele sentimento de insuficiência, afetando os níveis de saúde, relacionamentos e trabalho.

Maslach e Jackson (1981) complementam que a Síndrome de *burnout* é consequência de estresse crônico decorrente do trabalho, podendo ser caracterizada a partir de situações desgastantes ocasionadas pelo trabalho, com sintomas como a ansiedade, depressão, negatividade constante, cansaço excessivo físico e psicológico (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2022). No mesmo sentido, Carlotto (2002) descreve que a síndrome é um tipo de estresse ocupacional que afeta diretamente os profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado na relação de atenção contínua, altamente emocional e direta.

Um estudo realizado por Benevides-Pereira (2002) concentrou quatro características que facilitariam ou desencadeariam o *burnout* no indivíduo, são elas: características pessoais, organizacionais, do trabalho e sociais. O *burnout* é causador de inúmeros prejuízos tanto no ambiente de trabalho, da vida pessoal, social e organizacional, pela redução na qualidade do trabalho, constantes faltas, diminuição da produtividade e acidente ocupacional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Nesse sentido, é possível elencar fatores que contribuem no desenvolvimento da síndrome, incluindo a sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados, o excesso de responsabilidade, a falta de reconhecimento profissional, a falta de apoio e suporte no trabalho e a falta de recursos para realizar as tarefas, fatores esses que podem afetar a saúde física e mental do indivíduo.

Lautert (1997) discorre que mesmo por ser considerado uma síndrome, não existem etapas claras no seu desenvolvimento. O autor evidencia que o indivíduo pode apresentar alterações de conduta, incluindo o absenteísmo ao trabalho, violência, incapacidade para relaxar, aumento do consumo de tabaco, álcool, fármacos, entre outros. Como consequência é possível ocorrer influência no inter-relacionamento pessoal e na relação profissional do indivíduo. Desse modo, o trabalho excessivo e contínuo aumenta a tendência na manifestação de alguns sintomas. Os sintomas de *burnout* podem ser divididos em quatro categorias segundo Maslach e Leiter (1999 *apud* PARMEJANI; TEIXEIRA; ELEUTÉRIO, 2016):

a) Físicos: fadiga contínua; distúrbio no sono; dores musculares em regiões como pescoço, ombros e dorso; problemas gastrointestinais, imunidade baixa, cefaleia, cansaço intenso.

b) Psíquicos: falta de atenção e concentração; redução da memória e na capacidade de tomar decisões; pensamentos fantasiosos e delírios; sentimento de alienação; impaciência.

c) Emocionais: ansiedade; depressão; irritação; perda de entusiasmo; autoestima baixa; desânimo.

d) Comportamentais: isolamento; comportamentos inflexíveis; falta de iniciativa; perda de interesse pelo trabalho; absenteísmo; redução de desempenho de tarefas; aumento no consumo de bebidas alcoólicas, fumo e outras drogas; agressividade.

Diante dos sintomas apresentados e as condições de trabalhos que o trabalhador pode estar submetido, Kanaane (1999) destaca a importância em promover o bem-estar e a saúde dos indivíduos nas organizações, pois até que estiverem com saúde não haverá reflexos negativos no funcionamento da instituição como um todo.

Levando em consideração o que foi discorrido, destaca-se que durante a pandemia da covid-19 os profissionais tiveram que passar por algumas adversidades no ambiente de trabalho, e adequar-se a nova realidade, pois o *burnout* registrou alta durante o período de isolamento social devido a pandemia (NERY, 2023). Vale ressaltar que com o fim do isolamento social o esgotamento profissional continua em alta, visando o cenário de profissionais expostos à sobrecarga excessiva e prolongada, bem como com maior demanda e menores prazos (NERY, 2023).

Destaca-se ainda que a síndrome de *burnout* foi reconhecida pela Organização Mundial da Saúde em janeiro de 2022 como um fenômeno, passando a ser classificada como doença ocupacional CID-11 (AGÊNCIA BRASIL, 2022). Por se tratar de síndrome do esgotamento profissional o *burnout* tem ganhado ênfase no pós-pandemia, pois muito se falava durante o período de isolamento social. Com isso, as empresas são responsáveis em manter a saúde mental de seus colaboradores, podendo investir em diagnósticos organizacionais para prevenir o *burnout* e outras doenças ocupacionais (MAPA, 2023), mantendo assim um ambiente de trabalho agradável e produtivo.

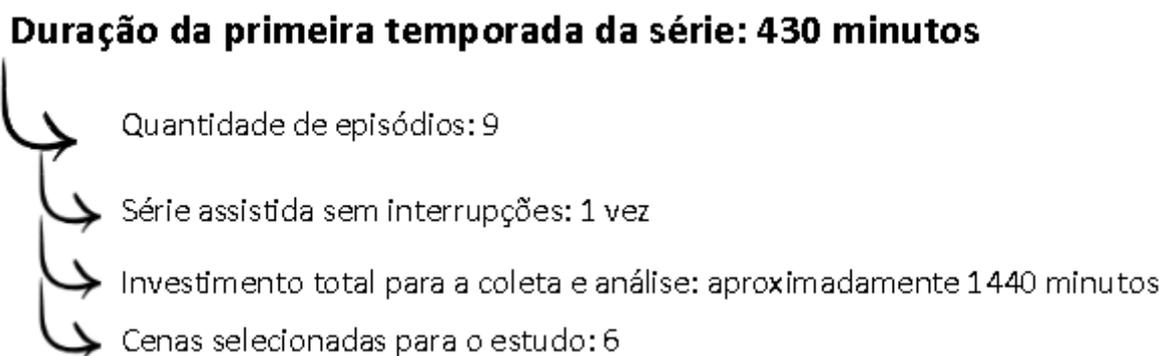
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo se propõe entender a administração do comportamento com arte. Portanto, o foco foram as produções cinematográficas, podendo ser entendidas como: filmes, séries, animações, entre outras produções. Elas podem ser produzidas com qualidade, bem analisadas e com interpretação em face de uma história, seja ela real ou fictícia. Destaca-se que, havendo boa fundamentação, são constituídas de materiais interessantes e práticos, sendo possível promover vasto debates e discussões enriquecidas, possibilitando análises que partem de diferentes conceitos e teorias (CHAMPOUX, 1999; PENAFRIA, 2009; DOS SANTOS; GEBARA, 2015).

Afirma-se que as obras cinematográficas são constituídas de ferramentas úteis e relevantes de comunicação das práticas sociais, culturais e administrativas (DAVEL; VERGARA, 2000; BAUER; GASKELL, 2002). Os autores Champoux (1999) e Leite *et al.* (2021) defendem a análise de obras cinematográficas, destacando que os efeitos auditivos e visuais promovem significado teórico, desse modo, o *locus* de pesquisa foi uma alternativa positiva para transmitir a mensagem relacionada a síndrome de *burnout*, ao invés de utilizar documentos impressos e palavras apreendidas em entrevistas, por exemplo.

Objetivando mapear o modo pelo qual o investimento de tempo na pesquisa se deu, apresenta-se a Figura 1.

Figura 1 - Tempo investido no estudo dos episódios da série



Fonte: elaborado pela autora (2023).

3.1 TIPO DE PESQUISA

Em relação a abordagem de pesquisa é possível classificá-la como sendo de cunho qualitativo. Esta abordagem ganhou notoriedade em diferentes áreas, tendo como características

o embasamento teórico singular. conceitos de realidade específicos e uma própria metodologia, assim, apresenta-se uma técnica de coleta de dados adotada para mapear e auxiliar na compreensão de motivos emocionais dos entrevistados como crenças, valores, motivações (BAUER; GASKELL, 2002; FLICK, 2017). Cabe destacar ainda que a pesquisa qualitativa é adequada ao proposto no estudo e a compreensão que buscou-se a partir da produção cinematográfica da série, além disso, a pesquisa qualitativa proporcionou compreender aspectos mais subjetivos do comportamento humano na empresa Lumon, onde a trama acontece.

Para tanto, aliado a ela, utilizou-se o estudo observacional, com modalidade de observação indireta e não participante. Além disso, a escolha pela observação indireta e não participante deu-se porque Cooper e Schindler (2015) as consideram menos partidária e mais flexível, facilitando assim, a análise dos dados e tendendo a ser mais precisa, em comparação com a observação direta. No que tange a estratégia de pesquisa utilizada para o estudo, realizou-se uma observação das experiências dos funcionários da empresa Lumon.

Ainda, com a observação, foi possível constatar fatos narrados na série, sendo ela conduzida de forma sistemática e por meio de protocolo de registro de cenas (LEITE; LEITE, 2007; PENAFRIA, 2009). As técnicas de edição de filmagem utilizadas na série, como close-up e recursos audiovisuais permitiram uma análise voltada para as emoções e os sentidos.

3.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO *LÓCUS* DE PESQUISA

Como *locus* de pesquisa foi utilizada a série “Ruptura”, a qual possibilitou identificar aspectos que envolvem vida e trabalho e como é possível esses dois mundos colidirem e acarretar em *burnout*. A Figura 2 ilustra a capa utilizada para a série.

Figura 2 - Capa da série Ruptura



Fonte: site Apple TV+ Press (2022).

A série “Ruptura” lançada no Apple TV+ e dirigida por Ben Stiller em 2022, retrata por meio de 1 temporada com 9 episódios o dia a dia na empresa Lumon Industries, uma empresa que desenvolve uma tecnologia capaz de ligar e desligar partes do cérebro que relacionam trabalho e lazer. Ela é apresentada por cinco funcionários que aceitam participar de um procedimento experimental onde suas memórias pessoais e de trabalho são separadas de forma permanente. Assim, quando estão no escritório somente terão lembranças relacionadas ao trabalho e em casa, não lembraram das situações profissionais.

Segundo uma notícia divulgada pela Folha de São Paulo (2022), Ben Stiller relata a mudança repentina da sua relação com o trabalho no período em que a série estava sendo desenvolvida, visto que sua montagem foi realizada após a ressaca pandêmica, na qual foi responsável por bagunçar os mundos entre vida pessoal e trabalho.

Destaca-se ainda que Ruptura foi uma série de sucesso logo após o seu lançamento, sendo indicada em 12 categorias para concorrer no Creative Arts Emmys Awards em 2022, no entanto, as premiações recebidas foram de melhor design do título principal e por possuir a melhor trilha sonora original, além disso, “Ruptura” entrou para o *hall* das produções premiadas com o seu protagonista Adam Scott, interpretando Mark Scout, que levou o prêmio de melhor ator nos Webby Awards.

3.3 COLETA DE DADOS

O método de coleta de dados foi realizado por meio da observação/análise fílmica, esclarecida por Martins e Theóphilo (2016) como fruto de um processo muito minucioso de identificação e exame feito com atenção para coletar e analisar informações, dados e evidências. Os autores destacam que se trata de observar de modo concentrado, ou seja, durante a fase de coleta e análise das cenas, atenção precisa ser despendida a fim de tratar as informações de forma pontual e de acordo com adequada fundamentação teórica. Dessa forma, se persegue a neutralidade e se elimina impressões e interferências particulares em face de conteúdos analisados (MARTINS; THEÓPHILO, 2016).

No que diz respeito a estratégia de coleta de dados, a partir da observação da produção cinematográfica escolhida como *locus* foi utilizado dados secundários. Tais dados foram apreendidos por meio de observação indireta e não participante. Pretendeu-se adotar a modalidade de observação indireta pois Cooper e Schindler (2015), esclarecem que é capaz de ampliar a visão do analista, já que favorece o registro, ele é permanente e por isso pode ser revisitado. Aktouf (2005), preconiza a realização de monografias baseadas em estudos *in locus*

sob a forma de observação e defende esse método por promover maior problematização e profundidade de análise.

Evidentemente, desde que protocolados por meio de registros metódicos (FLICK, 2017). Nesse sentido, Yin (2010) defende o protocolo como um instrumento adequado e completo, inclusive mais que outras ferramentas de pesquisa, na medida em que é usado de maneira focada e metodologicamente correta. Isso garante mais confiabilidade a pesquisa realizada nos filmes.

O protocolo de observações utilizado foi desenvolvido por Leite *et al.* (2021) e consta anexado no trabalho. Ainda, verificou-se que o mesmo permite planejamento metódico e adequado da coleta e análise dos dados. Por meio desse protocolo foram analisadas as cenas selecionadas, pontuando e compreendendo os motivos causadores do *burnout* no ambiente organizacional. O protocolo serviu para estabelecer controle e rigor durante a análise das cenas, tendo aproveitamento efetivo nas observações indiretas e não participantes que identificam elementos essenciais do estudo.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise e interpretação dos dados foi embasada pela fundamentação teórica que diz respeito ao *burnout*. Com base em Yin (2010), a análise de dados baseia-se nas proposições teóricas levantadas no estudo, tendo como base a compreensão dos quesitos relevantes à fundamentação teórica adotada.

Conforme o direcionamento de Vergara (2012) e Yin (2010), foram escolhidas categorias que amparam na análise. Por meio das orientações da autora, durante a elaboração das categorias pode ocorrer abordagem de grade mista, baseada em princípios da lógica de dedução e indução.

Deste modo, as categorias condizentes com a pesquisa foram estabelecidas de forma antecipada, no entanto, livremente, o que permitiu incluir ou excluir categorias. Isso, no caminho de desenvolvimento da análise (VERGARA, 2012).

Destaca-se que foram selecionadas duas temáticas que nortearam a análise, sendo apresentadas a seguir, no Quadro 2.

Quadro 2 - Temáticas e suas categorias

Temáticas	Categorias
Saúde mental	Limitação de informações
	Tarefas monótonas e repetitivas
	Alucinação
	Procedimentos duvidosos e suspeitos
	Dificuldade de elaboração psíquica e afetiva
Síndrome de <i>burnout</i>	Tentativa de suicídio
	Automutilação
	Alienação com o trabalho repetitivo
	Renúncia ao trabalho
	Falta de motivação social e organizacional
	Comportamento violento
	Frustração pessoal e profissional

Fonte: elaborado pela autora (2023).

A série Ruptura, tem duração de 430 minutos (considerando a abertura e créditos finais dos episódios). A obra cinematográfica foi assistida apenas uma vez sem interrupções. No entanto, com a finalidade de protocolar as cenas escolhidas foi possível rever os episódios quantas vezes necessário. O critério para a seleção das cenas foi embasado no contexto teórico expresso no capítulo 2. Tendo isso em vista, e com base nos objetivos deste trabalho, foram selecionadas 6 cenas mais relevantes que trazem compreensão e contextualização da bagagem teórica contida neste trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo tem por objetivo apresentar e analisar os dados da série “Ruptura”, *lócus* desta pesquisa e, em concordância ao que foi exposto no capítulo 3 Aspectos Metodológicos, a pesquisa utilizou o estudo observacional indireto, com registros por meio de protocolo de observações, desenvolvido por Leite *et al.* (2012), e encontra-se anexado no trabalho.

A análise das cenas contemplou aspectos observacionais que nortearam a análise das falas, expressões e cenários, além de observar dados indiretos, aqueles que não estão evidentes de modo direto, porém, percebidos indiretamente. Em complemento, utilizou-se a linguagem fílmica, composta pelos itens: linguagem falada, ambientação/ambiência, trilha sonora, entre outros. Ainda, ressalva-se que os itens elencados nem sempre aparecerão em sua integralidade nas cenas apresentadas.

Para o aprofundamento do *lócus* de pesquisa, assistiu-se a primeira temporada completa sem interrupções, uma vez, o que contabilizou 430 minutos. Outrossim, por se tratar de série cinematográfica, foi possível voltar aos episódios já assistidos para reavaliar as cenas, especialmente aquelas selecionadas para análise, permitindo melhor aprofundamento e esclarecimento sobre a teoria e prática identificada na realidade da série.

No que tange a organização deste capítulo, vale ressaltar que foi elaborado um breve contexto sobre a Lumon, objeto de pesquisa deste estudo, abordando ainda algumas características dos personagens que fazem parte da narrativa. No mais, um abreviado resumo referente aos 9 episódios que compõem a primeira temporada da série. Portanto, neste capítulo será tratado sobre os resultados deste trabalho de conclusão de curso relacionado a análise fílmica.

4.1 SOBRE A LUMON

A Lumon é uma empresa fictícia, gigantesca de biotecnologia abordada na série “Ruptura” e responsável pelo polêmico procedimento de ruptura, uma cirurgia consensual que garante o sigilo de tudo o que acontece nos andares da empresa a qual desenvolve uma tecnologia revolucionária capaz de modular as atividades do cérebro, permitindo que os seus funcionários alternem entre um estado de foco no trabalho quando estiverem na empresa e um estado de relaxamento quando saírem dela.

De modo direto Sanchez (2023) explica que a tecnologia é capaz de ligar ou desligar as partes do cérebro relacionadas ao trabalho e ao lazer. Quando eles chegam para trabalhar, todas

as memórias não relacionadas à labuta são comprimidas e é como se a pessoa em questão criasse uma nova personalidade, sem ter lembranças de sua família, por exemplo. Quando sai, ela tampouco reconhece os colegas de trabalho na rua. De modo específico pode-se explicar que a tecnologia da Lumon é apresentada como uma espécie de “interruptor cerebral”, ou seja, após a implantação do microchip cerebral, os funcionários “separados” perdem a capacidade de acessar memórias de sua vida particular - condição chamada de *innies*; em contrapartida, ao saírem do trabalho, deixam de ter qualquer lembrança das últimas oito horas – passando à alcunha de *outies*. *Innie* e *outie* são duas faces de uma mesma consciência separada, no entanto, na prática, os *innies* vivenciam seus dias sob angústia eterna do cativo, pois só retém na memória o tempo passado no escritório.

Pode-se observar, a partir da linguagem fílmica expressa por imagens, que o ambiente interno da Lumon, muito bem apresentado por cores limitadas, com corredores brancos e homogêneos, remete a uma alternativa de proibição ao compartilhamento de mapas relacionado ao extenso complexo corporativo. Os escritórios são climatizados e com lâmpadas fluorescentes, denotando um ambiente profissional, um tanto frio e impessoal. No entanto, há uma sala diferente no ambiente padronizado da Lumon, denominada sala de descanso. A aparência da sala de descanso traz um ar de relaxamento, é agradável, toda revestida de painéis de madeira, com uma pequena árvore, luz baixa e com um som que acalma.

A Figura 3 a seguir, ilustra o *layout* do departamento de refinamento de macro dados. Ressalta-se que no ambiente da Lumon se evita que haja relações, interações sociais e conexões emocionais, porém, observa-se que a configuração das estações de trabalho dos funcionários não limita as interações, pois é impossível não haver contato sendo que eles trabalham muito próximos.

Figura 3 - Ambiente interno da Lumon, escritório de refinamento de macro dados



Fonte: site Apple TV+ Press (2022).

No que tange aos profissionais que trabalham nesse ambiente vale aprofundar em suas características. Sendo assim, com o intuito de entender o comportamento dos personagens analisados e antecedente a apresentação dos dados de cada construto, sua análise e discussão, o Quadro 3 introduz os principais personagens que envolvem a trama.

Quadro 3 - Perfil dos personagens protagonistas

Personagens	Principais características
Mark S. (Adam Scott)	Personagem principal, Mark optou por passar pela cirurgia a fim de tentar ocultar os problemas que estava passando em sua vida pessoal. Por ser um homem de confiança, recebeu uma promoção na Lumon para tornar-se líder do setor de refinamento de macro dados. A princípio Mark se mostra uma pessoa fraca, cometida e obediente, no entanto, mais adiante se revela em um novo perfil, sendo mais ousado e corajoso, além de tornar-se questionador.
Helly R. (Britt Lower)	Helly também aceitou o procedimento da ruptura, sendo a novata da Lumon. Helly tem um perfil crítico e questionador em toda a temporada, além de ser muito inteligente.
Irving B. (John Turturro)	Irving é um colaborador experiente dentro da Lumon, no entanto, distrai-se em alguns momentos no trabalho e uma imagem de tinta preta aparece sobre seus olhos.
Dylan G. (Zach Cherry)	Funcionário exemplar no setor de refinamento de macro dados por atingir a meta trimestral algumas vezes. Dylan é muito bom em passar treinamentos das atividades do setor de macro dados.
Petey (Yul Vasquez)	Petey é ex-funcionário da empresa Lumon e passou pela reintegração da ruptura, voltando para o dia a dia do externo de Mark e determinado a informar o amigo sobre a realidade da ruptura.

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Observa-se acima, que os profissionais da Lumon possuem diferentes características e personalidades, além de identidades individuais e próprias, conforme apresentado na Figura 4.

Figura 4 - Funcionários que compõem o quadro da Lumon



Fonte: site Apple TV+ Press (2022).

Já no Quadro 4 são destacados os personagens coadjuvantes da série, estes não serão analisados, porém, possuem um papel importante que contribui para grandes descobertas e reflexões durante os episódios.

Quadro 4 - Perfil dos personagens coadjuvantes

Personagens	Principais características
Devon	Irmã de Mark, é uma pessoa muito preocupada em relação às escolhas do irmão sobre a ruptura, especialmente por conhecer as motivações pessoais do irmão (enfrentamento do luto).
Ricken	Cunhado de Mark, intelectual e um grande escritor. Responsável por auxiliar o interno de Mark a refletir sobre vivências no mundo do trabalho, afinal, o livro que escreveu tinha uma abordagem voltada a Mark.
Sra. Casey	Conselheira de bem-estar da Lumon, Casey é uma pessoa calma, doce e gentil. Gerencia o departamento de bem-estar.

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Importante se faz notar que os personagens coadjuvantes se inserem tanto na rotina de vida pessoal quanto profissional do personagem principal da série. Vale observar que há distinção de características nos personagens apresentados. Contudo, ressalta-se a individualidade de cada um deles, sendo a contribuição chave para a análise. Visando aprofundar o entendimento do comportamento e relação entre os indivíduos e a empresa, a seguir, são apresentadas síntese de cada episódio, a fim de melhorar a compreensão da série, na sequência, as cenas escolhidas para compor os resultados e discussão dos dados deste estudo.

4.2 OS EPISÓDIOS DA SÉRIE

Nesse tópico serão apresentados os episódios da primeira temporada da série. Ressalta-se que eles se apresentam com nomes sugestivos e criativos, além disso eles se desenvolvem adicionando mistérios e situações complexas tanto nos corredores da Lumon como nas rotinas pessoais dos personagens principais, o que deixa a trama mais instigante e curiosa.

Importante destacar que nos episódios iniciais da primeira temporada da série Ruptura é perceptível a limitação de informação e conhecimento por parte dos funcionários que compõem o quadro da empresa Lumon Industries. A ingenuidade de alguns acarretou em obediência e apreço pelo meio corporativo, anulando os extremos que os vinculam, no entanto, a participação especial de uma novata traz alguns desafios para a equipe, fazendo-os questionar o ambiente de trabalho o qual estão inseridos, tal como, a sua vida pessoal fora dali.

Incapazes de acessar frações ínfimas de sua consciência sozinhos, os funcionários unem-se para buscar informações sobre si e desvendar o segredo por trás da Lumon. O plano consistia em mapear todo o andar de trabalho de forma simultânea, dando continuidade ao projeto deixado por Petey, ex-funcionário da Lumon.

Com o intuito de aprofundar os conhecimentos relacionados aos acontecimentos dos episódios da primeira temporada, o Quadro 5 aborda uma descrição individual de cada um deles.

Quadro 5 - Síntese dos episódios

Episódio 1: Boas notícias sobre o inferno	Tempo: 57 minutos
<p>Mark S. faz parte do quadro de funcionários da empresa Lumon e diariamente passa pelo processo de desligamento entre sua vida pessoal e profissional, antes de entrar no andar na ruptura Mark deve se desfazer dos seus pertences pessoais alternando para os profissionais, pois o intuito é não permanecer vinculado a nada externo enquanto está no seu ambiente de trabalho, e vice versa. Com a promoção de Mark no setor de refinamento de macro dados a equipe recebe uma novata no setor, e então algumas dificuldades começam a ser enfrentadas por ele, pois Helly R. persiste em querer saber de tudo e questionar os processos da Lumon. Além disso, uma figura importante aparece durante este episódio, Petey, ex-funcionário da Lumon e amigo de Mark, com o procedimento desfeito traz dúvidas para o amigo sobre o procedimento, lhe entrega um envelope vermelho onde consta uma carta escrita por ele mesmo e um endereço para que Mark busque respostas em relação a ruptura.</p>	
Episódio 2: Meia volta	Tempo: 53 minutos
<p>Dentro da Lumon, Sr. Miltick acompanha Helly para realizar o procedimento de ruptura. Após o procedimento ela fica confusa e intrigada com o que está acontecendo, e questiona</p>	

todos os processos do setor de refinamento de macro dados, o qual foi alocada. Helly tenta de várias formas sair da Lumon.

Fora da Lumon, Mark conhece Alexa e sai à alguns encontros com a moça. Alexa questiona Mark sobre a casa em que mora, e ele logo responde que sua casa é subsidiada a empresa a qual trabalha. No mesmo encontro, o casal encontra alguns jovens na cidade e percebem que estão em um movimento para pedir o fim da ruptura no estado. Irritado com a situação, Mark acaba se alterando. Sozinho em seu carro, Mark vai até a sua casa e pega o envelope entregue por Petey. Mark avisa ao Sr. Miltick que não irá trabalhar naquele dia por motivos de saúde. Enquanto fala ao telefone, ele dirige por uma estrada ladeada de neve e arbustos e para em uma curta distância de alguns edifícios industriais, checando o endereço do verso do cartão recebido pelo amigo, desce do carro e anda até uma estufa onde encontra Petey. Mark descobre que o amigo foi reintegrado e está mapeando o andar da ruptura da Lumon. Mark fica com uma cópia original do mapa e ainda descobre que existe uma sala a qual eles são levados quando cometem algum erro, a sala de descanso.

No trabalho, Irving tem a sua primeira “visão”, uma espécie de tinta preta que escorre sobre a superfície da sua estação de trabalho. Por passar pelo momento de tensão, Irv ganha uma sessão de bem-estar com a Sra. Casey. Enquanto aguarda a sua sessão, Irv conhece Burt, colega do setor de Óptica e Design.

A aparência da sala de descanso traz um ar de relaxamento, é agradável, toda revestida de painéis de madeira, com uma pequena árvore, luz baixa e com um som que acalma. Sra. Casey inicia a sessão com Irving e compartilha alguns fatos positivos sobre o externo dele. Durante a sessão de bem-estar nenhum participante pode demonstrar preferência por algum fato específico, pois existe uma punição de redução de pontuação a cada manifestação, podendo acarretar em perda da sessão de bem-estar.

Helly questiona o que aqueles números sobre as telas dos computadores significam, além de querer saber sobre os detectores nas portas da Lumon.

Episódio 3: Na perpetuidade

Tempo: 56 minutos

Durante a estadia na casa de Mark, Petey tem algumas lembranças de quando trabalhava na Lumon e as compartilha com o amigo, insistindo que a ruptura não é algo positivo. Questionado por Petey se não existe curiosidade em descobrir o que acontece no andar de ruptura, Mark logo diz que não quer desfazer o procedimento, pois ele tem o ajudado. Mark compartilha sobre a perda da esposa Gemma há alguns anos em um acidente de carro. Petey revela a Mark que algumas vezes ele chegava ao trabalho com os olhos vermelhos por conta disso.

Na Lumon, Mark recebe algumas fotos com os colegas. Ainda, repassa informações importantes aos colegas e informa sobre o pedido de demissão de Helly. Ela insiste incansavelmente em encontrar maneiras de desvincular-se da empresa.

Fora da Lumon, Ricken e Devon levam um presente a Mark, o livro escrito pelo cunhado.

No andar de ruptura, a equipe do refinamento de macro dados desloca-se até a área da perpetuidade. Ao entrarem na área da perpetuidade e dentro da réplica da casa de Kier Eagan, os colegas entram e observam tudo. Helly tenta mais uma fuga, mas falha. Graner aciona um controle remoto e solicita Helly para que o siga até a sala de descanso. Andando pelo corredor sombrio, Helly fica tensa. Sr. Miltick recebe Helly e ajuda com os ferimentos. Em seguida pede para que ela se sente e coloque suas mãos sobre uma mesa. Na sala, existe um projetor onde reflete uma declaração de arrependimento, Sr. Miltick pede para que ela leia inúmeras vezes a frase.

Ainda na Lumon, Mark fica sozinho no escritório e muda as fotos dos porta-retratos, durante

a mudança Mark localiza o mapa do andar de ruptura elaborado por Petey. Fora da Lumon, Mark entra em casa e procura por Petey. Sem sucesso, segue um carro de ambulância que o leva até a conveniência de um posto de gasolina, percebendo uma movimentação estranha, se depara com Petey no estabelecimento. Petey é levado pela ambulância, acompanhado da polícia. Mark retorna rapidamente para casa e mexe em alguns pertences que estão localizados no porão, ainda, localiza o celular de Petey sobre uma superfície.

Episódio 4: O você que você é

Tempo: 46 minutos

O quarto episódio, “O você que você é”, abre com Miltick na sala de descanso acompanhado de Helly, reproduzindo a mensagem de perdão pelos atos cometidos. Logo após, Sr. Miltick acompanha Helly até o elevador e despede-se dela. No dia seguinte retorna para a Lumon nada alegre, pois daria continuidade na sala de descanso, Helly declara ao colega que já havia feito a leitura da frase 300 vezes anteriormente, no entanto, Miltick pede para que ela prossiga. Helly, já sentindo algumas emoções pela pressão, chora.

Em casa, Mark pega o celular de Petey e de imediato visualiza a existência de várias ligações perdidas de um número bloqueado.

No andar de ruptura da Lumon, Mark está dentro de uma cabine do banheiro analisando e refletindo o diagrama elaborado por Petey. Na sala de RMD, Helly retorna com um semblante triste e cansado após sair da sala de descanso. Helly faz um breve comentário sobre a sala de descanso com Dylan, mas é interrompida por Mark.

Pelos corredores da Lumon, Irving volta ao escritório. Ao passar por uma parede de vidro, olha atentamente para dentro da sala de conferência e ao entrar se depara com o livro de Ricken deixado sobre uma cadeira.

Na sala de RMD, Helly analisa o diagrama feito por Petey. Os colegas observam o mapa e comentam sobre ele. Em breve discussão, Mark e Helly debatem sobre a importância do trabalho. Intrigado com os questionamentos da colega, Mark coloca o mapa em um triturador de papel. Irving entra no escritório ansioso e indaga ao líder que a uma emergência, os colegas dirigem-se até a sala de conferência e visualizam atentamente o livro encontrado por Irv. Ao abrir o livro, Mark se depara com uma dedicatória escrita para ele, fecha o livro e guarda-o.

Na sala da Sra. Cobel, em mais uma tentativa de demissão, Helly está com um cortador de papel solicitando uma câmera para que possa gravar o pedido para a sua externa. Cobel atende o pedido da funcionária. De encontro ao elevador do andar, Helly se despede dos colegas. No entanto, retorna para a Lumon no dia seguinte com um DVD dentro de um envelope azul. Ao assisti-lo se dá conta que sua externa não quer desvincular-se da Lumon, deixando claro que quem toma as decisões é ela e não sua interna.

Fora da Lumon, Mark recebe a notícia que Petey faleceu. Durante o velório de Petey, Mark conversa com a filha do amigo. June afirma em questionamento a Mark se ele já pensou que o melhor jeito de lidar com um problema não é desligando o cérebro parte do tempo. Mark, confuso, responde que não tem certeza. Cobel sai por uma cortina ao fundo da capela e se direciona até o caixão de Petey para retirar o chip introduzido no cérebro dele.

Na Lumon, Cobel entrega o chip para Miltick para fazer um diagnóstico. Cobel conversa com a Sra. Casey e solicita uma sessão especial de bem-estar para Mark. Mark lê o livro de Ricken no banheiro. Helly tenta suicídio para desvincular-se da Lumon, mas não tem sucesso novamente.

Episódio 5: A cruel barbárie da Óptica e Design	Tempo: 43 minutos
<p>No escritório da RMD, Mark pega o livro e vai até o banheiro para dar continuidade a leitura no livro de Ricken, presta atenção atentamente em tudo o que está escrito. Graner devolve o chip de Petey a Cobel e informa que a memória do falecido foi reintegrada. Sra. Cobel solicita a Granel para que descubra quem fez isso com a memória de Petey.</p> <p>Fora da Lumon, Mark conversa com o cunhado e descobre que Ricken havia deixado uma cópia do seu livro na porta de sua casa há cinco dias atrás. Devon conhece Gabby, uma moça que também se encontra no acampamento onde ela está. Mark abre o jogo com Devon e diz a irmã que pode ser que a Lumon esteja fazendo algo de errado.</p> <p>Helly retorna a Lumon após o enforcamento, Mark recebe a colega com gentileza. Em conversa com Helly, Mark diz a ela que pode concentrar-se em procurar apenas números felizes por um tempo. A Sra. Casey vai até o escritório de refinamento de macrodados para observar o comportamento de Helly, principalmente para identificar sinais de tristeza e encorajá-la a renunciar as tentativas de suicídio. Também no escritório, Irving tem uma nova “visão” da tinta preta caindo do teto. Irv, vê duas imagens dos departamentos atacando-se e fica questionando-se o motivo daquilo, se de fato aconteceu.</p> <p>Nos corredores da Lumon, Mark e Helly conversam e ela se abre para o colega, demonstra seus sentimentos. Mark mostra a ela o mapa que recriou de Petey. Ambos escutam um barulho estranho e seguem, encontram uma criação de cabritos em uma determinada sala da Lumon.</p>	
Episódio 6: Esconde-esconde	Tempo: 46 minutos
<p>Em casa, Sra. Cobel recebe uma ligação de Graner, ele passa informações sobre a análise que fizeram sobre a cabeça do Kilmer, além de descobrir que o chip foi reintegrado por Regabhi. Cobel dirige-se até um “templo” especial dedicado à Kier.</p> <p>Mark procura na caixa de acampamento o celular de Petey, ao abri-lo percebe que constam inúmeras ligações perdidas de um número bloqueado. Mark joga o telefone no lixo.</p> <p>Devon passeia com sua filha, de longe observa Gabby e acena para a moça, no entanto ela parece não conhecer Devon. Devon vai até Gabby e tenta lembrar a moça de onde se conheceram, mas não teve sucesso. Devon ainda conhece o esposo de Gabby, Angelo Arteta.</p> <p>Na Lumon, Mark segue lendo o livro de Ricken. Na sala de Cobel, Mark a questiona o que eles fazem na Lumon, Cobel por sua vez responde nervosamente que estão lá para servir ao Kier. A equipe de RMD vai até a sala da OD e descobre que o setor de Óptica e Design é constituído por muitas pessoas. Mark sugere a todos que descubram o tamanho da Lumon, porque criam cabritos e quantos são, além de outras coisas que não sabem, afinal, ninguém nunca contou nada a eles. Mark ainda questiona a teoria do Eagan. Miltick acompanha a equipe de RMD até a sala e lá encontram a Sra. Cobel. Demonstrando desapontamento com Mark, Sra. Cobel o pune e Graner acompanha Mark até a sala de descanso.</p> <p>Em casa, Devon faz algumas pesquisas sobre Gabby, e descobre que o esposo da moça, Angelo Arteta, está no poder devido ao seu apoio à ruptura, além de ser o líder em debate sobre ela. Devon e Ricken recebem Cobel em sua casa para ser a babá da filha do casal. Dylan descobre que tem um filho.</p> <p>Mark vasculha o lixo e pega a bateria e o celular que havia jogado fora, ainda, recebe uma chamada de um número bloqueado. Uma voz feminina fala do outro lado da linha e pede para Mark encontrá-la.</p>	

Episódio 7: Jazz desafiador	Tempo: 49 minutos
<p>O sétimo episódio, intitulado como “Jazz desafiador”, abre com Mark externo seguindo Regabhi até um prédio abandonado. Regabhi revela que ela é a responsável por inserir o chip em Mark, além de ser a única que pode desligá-los. Enquanto Mark tenta entender a associação de Regabhi com a Lumon, o Sr. Graner aparece em cena, Regabhi age de forma rápida e mata-o brutalmente, ela pega o cartão de segurança de Graner e o entrega a Mark antes de pedir que ele fuja do local.</p> <p>Dylan preocupa-se com o fato de Miltick entrar em contato com ele fora do trabalho e pede explicações. Miltick explica que há um processo conhecido como contingência extraordinária a qual permite que a Lumon desperte os trabalhadores fora do trabalho, no entanto, Miltick se recusa a revelar o nome do filho de Dylan ao seu trabalhador.</p> <p>Em outro local, a Sra. Cobel conversa com a irmã de Mark, Devon, e ambas comentam sobre o processo de Mark com a ruptura antes de trabalhar para a Lumon.</p> <p>Mais tarde, o Sr. Miltick organiza um evento de dança e música para celebrar o alcance de 75% de progresso no arquivo Siena que Helly conquistou. Durante a festa, Dylan perde a calma e ataca Miltick. No calor do evento, Dylan explica o que houve com ele fora do trabalho. Mark revela aos colegas que está com o cartão de segurança de Graner. A equipe de RMD decide usar o cartão de segurança para acionar a contingência extraordinária e entrar em contato com seus externos.</p> <p>Enquanto o grupo segue até a sala de segurança, Irving aproveita para se encontrar com Burt. Enquanto isso, o restante do grupo de RMD tenta desvendar como realizar a contingência extraordinária. Helly e Mark pegam a instrução do manual da sala de segurança para poderem seguir com o plano de contingência extraordinária. Na OD, Irv percebe que Burt está se aposentando e fica abalado com a notícia. Após despedir-se de Burt, ele volta ao escritório e concorda em ajudá-los a desvendar a Lumon.</p>	
Episódio 8: O que tem pra jantar?	Tempo: 46 minutos
<p>Este episódio abre com Irving externo apreciando uma boa leitura na companhia de seu cão. Em casa, Irv observa uma tela pintada por ele e logo produz uma nova.</p> <p>Na Lumon, Helly atinge 100% dos arquivos e todos comemoram. Em seguimento ao plano, Mark escolhe Dylan para ficar à festa do waffle. Mark comparece na última sessão de bem-estar com a Sra. Casey, e descobre que ela irá se aposentar. Durante a sessão de bem estar, Mark conversa com a Sra. Casey e os dois trocam palavras sinceras. A equipe de RMD ganha uma pré festa do waffle, antes do plano ser colocado em ação. Natalie fala com Cobel e informa a gestora que ela foi suspensa por tempo indeterminado por omitir informações.</p> <p>Os colegas se reúnem em uma sala e combinam como irão prosseguir, Mark entrega o cartão de segurança à Dylan. Mark conta aos colegas que guardou o livro de Ricken e lê a eles um breve trecho. Em seguida se despedem. Dylan lê as instruções do manual da sala de segurança. Sr. Miltick acompanha Dylan até a perpetuidade, onde recebe um prato de waffle e aprecia algumas pessoas dançando. Desolada com o afastamento, Cobel destrói todo o seu santuário da Lumon.</p> <p>Na casa de Devon acontece uma pequena festa, Mark desabafa com a irmã em relação a mudança que quer para sua vida. Mark conta a Cobel que quer pedir demissão da Lumon.</p> <p>Na sala de segurança, Dylan observa todos os monitores da sala, lê a página de instruções e inicia a prática do plano da contingência extraordinária.</p>	

Episódio 9: O nós que nós somos	Tempo: 40 minutos
<p>No último episódio, intitulado “O nós que nós somos”, abre com Irving, Helly e Mark sendo desconectados da ruptura. Mark age estranhamente pois não se recorda de ninguém que está na casa de Devon. Mark tenta entender o que está acontecendo com ele, e se lembra da Sra. Cobel e de Ricken, afinal, fez a leitura do seu livro dentro da Lumon. Devon conta a Mark que sua esposa Gemma faleceu e isso o levou a submeter-se ao procedimento.</p> <p>Em sua casa, Irving mexe em alguns pertences guardados, encontra roupas da marinha, além de uma lista de funcionários com a ruptura.</p> <p>Cobel percebe que está acontecendo algo estranho e sai rapidamente, liga para Miltick e avisa que a contingência extraordinária foi acionada. Miltick dirige-se até a sala para impedir Dylan.</p> <p>ALERTA DE SPOILER! Helly é uma Eagan idealizadora do procedimento e por isso está presente no evento sobre a história da ruptura onde irá discursar. Helly fica de frente com seu pai, Kier Eagan e depois fica de frente para o público. Mark observa uma foto do seu casamento com Gemma e corre em direção a Devon.</p> <p>Nesta cena fica evidente para Mark que Gemma, sua “falecida” esposa está viva no mundo do seu trabalho. Sra Casey, a conselheira de bem-estar é sua suposta esposa que se envolveu no acidente de carro há alguns anos.</p> <p>Na Lumon o casal tem contato por determinados momentos, mas devido a ruptura eles não se recordam um do outro, mas independente disso, eles aparentemente têm uma boa conexão.</p>	

Fonte: elaborado pela autora (2023).

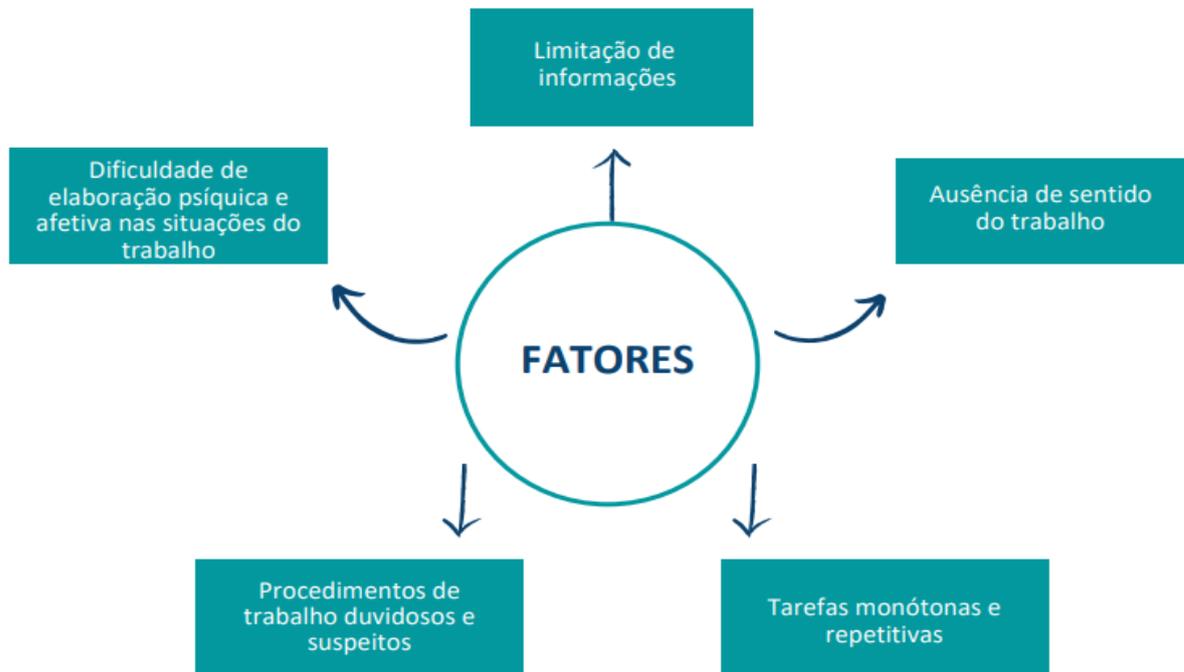
Com base na apresentação dos episódios, foi possível analisar manifestações de *burnout* na série. Além de identificar as motivações que Mark e Helly tiveram para a participação no experimento disponibilizado pela Lumon. Mark enfrenta o luto da esposa na vida pessoal, na tentativa de ter uma fuga para esquecer o sentimento ele se submete a ruptura, pois assim fica longas horas dedicando-se ao escritório. Por outro lado, apresenta-se Helly, filha do idealizador da ruptura, que em princípio entra para a Lumon a fim de consolidar e demonstrar como o procedimento é válido, no entanto, a prática foi totalmente ao contrário. O lado de ruptura não agradou a moça, o mais intrigante disso tudo é que justamente ela foi a líder de todos os questionamentos dentro do escritório da Lumon sobre a lógica do trabalho, demonstrando que a ruptura pode não ser assim tão benéfica.

4.3 A SAÚDE MENTAL DOS FUNCIONÁRIOS DA LUMON

Nos últimos anos a saúde mental tem ganhado notoriedade e se torna cada vez mais relevante comentar sobre ela nos dias de hoje, afinal, a saúde psicológica dos seres humanos é um ponto chave para um ambiente de trabalho produtivo e agradável, além de trazer estabilidade entre vida pessoal e profissional sem ocasionar futuros problemas para nenhum dos mundos.

À vista disso e com base no resumo dos episódios apresentados neste trabalho, buscou-se identificar alguns fatores que desafiam a saúde mental dos funcionários da Lumon, sendo possível fazer este reconhecimento por meio de atitudes, oratória ou expressões observadas pelos personagens da série Ruptura. A seguir na Figura 5, está ilustrado cinco fatores desafiadores da saúde mental identificados durante a narrativa dentro do complexo corporativo da Lumon.

Figura 5 - Fatores que desafiam a saúde mental dos funcionários da Lumon



Fonte: elaborado pela autora (2023).

Os fatores apresentados acima encontram-se no contexto laboral da Lumon e exibidos através dos funcionários do escritório de refinamento de macro dados. Ressalta-se que os fatores determinantes da saúde mental como a limitação de informações, ausência de sentido do trabalho, tarefas monótonas e repetitivas, procedimentos de trabalho duvidosos e suspeitos e a dificuldade de elaboração psíquica e afetiva nas situações de trabalho são evidenciadas ao longo da trama, acarretando em consequências e reflexo nos relacionamentos internos e externos da organização.

Analisando o contexto da Lumon, é notório que os funcionários são cercados de incertezas em relação a tudo o que passam na organização. No decorrer dos episódios fica claro que a gestão atual da empresa camufla e manipula os acontecimentos dos colaboradores, em virtude de terem passado pelo processo de ruptura a mente dos funcionários são separadas entre

mundo do trabalho e mundo pessoal. Evidentemente, isso dificulta terem lembranças pessoais durante o trabalho e vice-versa. Logo, quando os funcionários não têm acesso a informações relevantes sobre o trabalho que desempenham, metas, projetos ou mudanças organizacionais, é possível que desenvolvam sentimentos de incerteza e ansiedade, pois a falta de clareza sobre o que é esperados deles, bem como o seu futuro, pode levar a um aumento do estresse e da preocupação, afetando negativamente a saúde mental.

Outrossim, resulta em sensações como a falta de controle e autonomia sobre o trabalho, tal como dificuldades de comunicação e relacionamentos. Assim, fica claro que surgem bloqueios pessoais durante a trajetória, sendo que a inexistência de informações cabíveis implica diretamente na tomada de decisão, dificultando a ocorrência de comunicação eficaz entre colegas de trabalho e entre gestores e subordinados. Essa ausência de comunicação clara e transparente pode levar a mal entendidos, conflitos e tensões interpessoais, impactando negativamente o bem-estar emocional e psicológico dos colaboradores. Por outro lado, quando há limitações, alguns funcionários sentem-se excluídos de decisões importantes ou relevantes para o seu trabalho. Isso pode levar a um sentimento de isolamento, desvalorização e falta de pertencimento a equipe ou a organização, afetando a saúde mental e a satisfação no trabalho.

Em seguida, a ausência de sentido do trabalho é outro fator reconhecido durante a série, principalmente observando a trajetória de Helly, a qual tenta incansavelmente desvincular-se e sair da Lumon, uma vez que, não encontra um propósito ou significado nas atividades que desempenha no setor de refinamento de macro dados. Esse é um estado em que o profissional se sente desconectado, desmotivado e desinteressado em relação ao trabalho que realiza. No mesmo sentido, surgem as tarefas monótonas e repetitivas, bem como procedimentos de trabalho duvidosos e suspeitos dentro da Lumon, à vista que os cinco funcionários permanecem no escritório, desenvolvem uma atividade um tanto quanto abstrata, envolvendo números aleatórios. Essa atividade consistia em agrupar alguns números que eram destinados aos devidos compartimentos até atingir a porcentagem máxima de cada arquivo, no entanto, para compor a sequência correta dos números é importante que no momento exato da atividade o funcionário esteja com algum tipo de sentimento, podendo ser tristeza, alegria, raiva, entre outros.

Outrossim, as atividades repetitivas ou até mesmo os procedimentos duvidosos podem ter um impacto significativo na saúde mental dos funcionários, até mesmo levar ao surgimento de condições como o *burnout*. Ainda, existem algumas maneiras pelas quais essas atividades e procedimentos podem afetar a vida pessoal dos funcionários, como por exemplo gerando estresse crônico, falta de equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, perda de confiança e

autoestima, preocupações constantes, dificuldades nos relacionamentos pessoais e perda de motivação.

Por fim, identificou-se a dificuldade de elaboração psíquica e afetiva nas situações do trabalho. Do início ao fim da primeira temporada de Ruptura os personagens sofrem com desafios emocionais e psicológicos dentro e fora do complexo corporativo, tendo um impacto significativo na saúde mental e no bem-estar deles, pois as situações do dia a dia pessoal não são levadas para dentro da Lumon, tampouco as situações da Lumon levadas para o dia a dia dos funcionários. Mesmo por terem a mente “separada”, os personagens ainda permanecem com a sua própria identidade em ambos os lugares, ou seja, por mais que não possuam lembranças dos momentos internos e externos eles permanecem sendo eles mesmos, com suas próprias individualidades, sentimentos e emoções.

Ao analisar e compreender que os fatores desafiadores da saúde mental afetam tanto a vida profissional quanto a pessoal dos funcionários da Lumon, percebe-se o quão problemático é o contexto social de trabalho, de modo que eles vivem enjaulados e conseqüentemente sofrem manipulação para acreditar que o ambiente de trabalho é perfeito, bem como abraçam a ideia de que o trabalho é mais importante do que qualquer coisa, gerando uma submissão entre organização e funcionário. Ou seja, esses malefícios acarretam em efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stress relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.

No Quadro 6 a seguir se apresenta a associação de falas dos personagens protagonistas com os fatores que desafiam a saúde mental dos funcionários da Lumon.

Quadro 6 - Associação de falas com os fatores desafiadores da saúde mental

Fatores desafiadores	Falas/Diálogos
Limitação de informação	Episódio 6 Cobel: “Não é seu trabalho bancar a babá de cada refinador novato.” Mark: “Então qual é o meu trabalho?” Cobel: “Está mesmo me perguntando isso?” Mark: “Estou. O que nós realmente fazemos aqui?” Cobel: “Nós servimos ao Kier. Seu idiota!”
Ausência de sentido do trabalho	Episódio 4 Helly: “Eu quero uma câmera!” Cobel: “O que está acontecendo aqui?”

	Helly: “O que está acontecendo é que você vai me dar uma câmera de vídeo para que eu possa gravar um pedido de demissão pra minha externa. Agora mesmo! Ou você vai ter que explicar para ela o porquê ela perdeu quatro dedos.”
Tarefas monótonas e repetitivas	Episódio 5 Mark: “Se quiser se concentrar em procurar números felizes e agradáveis por um tempo, tudo bem.”
Procedimentos de trabalho duvidosos e suspeitos	Episódio 3 Mark: “A ruptura não tem sido uma praga pra mim, tem me ajudado.” Petey: “E se o custo dessa ajuda for você matar pessoas oito horas por dia e você nem sabe?” Mark: “Eu estou matando?”
Dificuldade de elaboração psíquica e afetiva nas situações do trabalho	Episódio 5 Casey: “Estou aqui para observar Helly.” Mark: “Mas ninguém me avisou.” Casey: “Ordens da senhora Cobel, estou aqui para observar sinais de tristeza e verbalmente encorajá-la a renunciar a novas tentativas de suicídio. Se for feito um pedido, posso oferecer um abraço.” Casey: “Está chateada?” Helly: “Não! Eu estou feliz.” Casey: “Se estiver chateada pode pedir um...” Helly: “...um abraço, eu sei. Eu estou bem.”

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Nesse contexto, pode-se destacar ainda a pandemia do Covid-19, a qual trouxe muitos desafios para a sociedade, bem como a forma como vivemos e interagimos, além de impactar significativamente na saúde mental dos trabalhadores. Ainda, é possível dizer que a pandemia trouxe consigo um elevado nível de estresse e incerteza no meio organizacional. Os trabalhadores enfrentaram preocupações relacionadas à sua própria saúde, bem como à saúde de seus entes queridos. Ademais, muitos enfrentaram mudanças nas condições de trabalho, como a transição para o trabalho remoto, medidas de segurança no local de trabalho e temores de demissões.

Por outro lado, tem-se o distanciamento físico e as restrições de contato social impostas durante a pandemia, o que levaram ao isolamento social, especialmente para aqueles que

trabalham remotamente. A falta de interação social adequada no local de trabalho pode levar a sentimentos de solidão, ansiedade e depressão. Ainda, com o trabalho remoto, muitos trabalhadores tiveram dificuldade em separar o tempo dedicado ao trabalho do tempo pessoal, resultando em uma perda de limites e aumento do estresse, ou seja, a falta de divisão clara entre trabalho e vida pessoal pode levar à exaustão e ao esgotamento.

Conforme já foi mencionado, vale salientar novamente a reportagem publicada na Folha de São Paulo (2022) em que é destacado que a Ruptura retrata a era do *burnout*. Ben Stiller relata a mudança da sua relação com o trabalho no período em que a série estava sendo desenvolvida, pois a montagem dos episódios foi desenvolvida após a ressaca pandêmica.

À medida em que se avança para a fase pós pandêmica é importante refletir sobre lições aprendidas e buscar construir uma sociedade mais resiliente e saudável. Outrossim, é fundamental reconhecer os limites da saúde mental e entender os fatores que podem levar ao esgotamento profissional. Considerando as implicações que o pós-pandemia desencadeou nos indivíduos é importante que haja cautela e precauções para manter e controlar a saúde mental.

4.4 SINTOMAS DE ESGOTAMENTO/*BURNOUT*

A sobrecarga de trabalho e o esgotamento mental dizem respeito a classificações médicas ainda desconhecidas por boa parte dos profissionais brasileiros, importante se faz mencionar que elas podem desencadear a síndrome de *burnout*.

O *burnout* é um estado de esgotamento físico, emocional e mental causado por exposição prolongada ao estresse ocupacional. Os sintomas do *burnout* podem ser manifestados de várias formas e variam de pessoa para pessoa, os sinais mais comuns incluem falta de energia e motivação, dificuldade de concentração, sentimentos de desânimo em relação ao trabalho, além da redução de produtividade. Os indivíduos afetados pelo burnout também sofrem com alteração no sono, dores de cabeça frequentes, irritabilidade e isolamento social.

Levando em consideração os fatores que caracterizam os sintomas da síndrome conforme a teoria descreve, apresenta-se no Quadro 7 a seguir uma associação entre fatores desafiadores da saúde mental evidenciados no complexo corporativo da Lumon, relacionando com os sintomas manifestados nos funcionários.

Quadro 7 - Associação dos fatores desafiadores da saúde mental com sintomas de burnout

Fatores	Sintomas
Limitações de informações	Insatisfação
Ausência de sentido no trabalho	Automutilação
Tarefas monótonas e repetitivas	Alienação e alucinação
Procedimentos de trabalho duvidosos e suspeitos	Irritabilidade
Dificuldade de elaboração psíquica e afetiva nas situações de trabalho	Tensão emocional

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Com base na observação dos comportamentos expressos pelos personagens, foi possível identificar sintomas manifestados neles. Os seus sintomas, vale destacar, são silenciosos e progressivos. Desse modo, neste capítulo estão apresentados quais são esses sintomas e como eles estão associados aos fatores desafiadores do *burnout*.

No contexto laboral da Lumon, os personagens estão submetidos ao procedimento de “separação” do seu eu pessoal com o profissional, de certa forma não estariam expostos a qualquer situação que afete a sua saúde física e mental, afinal, a ruptura evitaria isso, deixando-os mais focados no seu trabalho sem trazer problemas externos para o escritório. No entanto, ao longo dos episódios ficou evidente que os funcionários desenvolveram sintomas relacionados ao *burnout* como a insatisfação, automutilação, alienação, alucinação, irritabilidade e tensão emocional.

A limitação de informação no trabalho associa-se ao sintoma de insatisfação, o qual, por sua vez, contribui para o desenvolvimento de *burnout*. Nesse sentido, se traz o diálogo mostrado anteriormente entre Cobel e Mark, no episódio 6, onde Mark questiona a gestora querendo saber qual é o trabalho dele de fato dentro da Lumon e o que realmente fazem lá. Quando os funcionários enfrentam uma falta de acesso às informações necessárias para realizar suas tarefas, pode levar a um sentimento de frustração e insatisfação, o que aconteceu com Mark por exemplo. A falta de clareza sobre as expectativas, mudanças nas diretrizes ou falta de comunicação efetiva pode gerar confusão e aumentar o estresse no ambiente de trabalho. A insatisfação resultante da limitação de informações pode desencadear um ciclo negativo, onde os colaboradores sentem-se desmotivados, desengajados e, eventualmente, esgotados.

Como resultado desse processo, a insatisfação contínua pode contribuir para o desenvolvimento do *burnout*, um estado de esgotamento físico e mental decorrente do estresse

crônico no trabalho. Os sentimentos de exaustão, desânimo e cinismo podem intensificar à medida que a insatisfação persiste, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar geral dos indivíduos.

A ausência de sentido no trabalho é o segundo fator trazido para o estudo, através dele foi identificada a motivação em se automutilar por meio de pertences cortantes e invasivos. Aqui é válido ressaltar o acontecimento no episódio 4, onde Helly encontra um pertence com lâmina e vai até a sala de Cobel solicitando urgentemente uma câmera, caso contrário ela iria cortar seus dedos. Neste caso específico é importante ressaltar que a automutilação não é um sintoma direto do *burnout*, mas por se tratar de um contexto em que a saúde mental da funcionária está debilitado e ela não vê sentido em estar trabalhando e desenvolvendo atividades dentro da Lumon ela tem esse comportamento que envolve a autolesão intencional, podendo associar a questões emocionais mais complexas, como transtornos de saúde mental, dificuldades emocionais profundas, traumas passados ou outros fatores subjacentes.

Em outro contexto, tem-se as tarefas monótonas e repetitivas, as quais associam-se aos sintomas de alienação e alucinação no trabalho. Durante o episódio 2, Irving passa por uma situação que está fazendo suas atividades e começa alucinar, visualizando uma tinta cremosa preta caindo sobre a sua estação de trabalho. Por ficar muito alienado ao trabalho traz uma espécie de desconexão, distanciamento ou estranheza em relação a própria mente, corpo e ambiente, além de ter percepções sensoriais falsas, como ouvir vozes ou ver coisas que não existem, sendo alucinações percebidas por Irving.

A irritabilidade também foi um sintoma identificado nos funcionários da Lumon. Assim como no diálogo entre Cobel e Mark apresentado anteriormente onde há limitação de informação, também é importante identificar que Mark expressa irritabilidade e altera-se ao conversar com a gestora por não saber as atividades que de fato desenvolve no escritório, podendo associar ao fator elencado a esse sintoma, procedimentos de trabalho duvidosos.

Outrossim, a irritabilidade pode ser causada por uma série de fatores, como estresse, conflitos interpessoais, falta de motivação, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outros. É importante abordar a irritabilidade de forma adequada, pois ela pode afetar os relacionamentos no trabalho e até mesmo a sua saúde mental.

Por fim, observado tensão emocional, a qual associa-se com o fator de dificuldade de elaboração psíquica e afetiva nas situações de trabalho, assim, a tensão emocional no trabalho pode surgir quando se enfrentam desafios que dificultam a capacidade de elaboração psíquica e afetiva nas situações profissionais. Nesse sentido, pode-se citar o acontecido no episódio 3, onde logo após Helly tentar uma fuga da Lumon e não ter sucesso, ela é encaminhada até a sala

de descanso e tem a tarefa de repetir por inúmeras vezes uma declaração de arrependimento pela atitude que teve. Ainda durante essa cena a funcionária acaba ficando emocionada e chora, pois sente-se pressionada por Miltick. A tensão emocional no trabalho pode ser resultado de diversos fatores, inclusive conflitos interpessoais, além disso, a natureza das tarefas desempenhadas e o contexto organizacional também podem influenciar a vivência emocional dos trabalhadores.

Com isso, é válido destacar que o ambiente de trabalho, muitas vezes, impõe demandas complexas, pressões e responsabilidades que podem sobrecarregar emocionalmente os indivíduos. A dificuldade de elaboração psíquica refere-se à capacidade de processar e lidar emocionalmente com as situações que são vivenciadas no trabalho. Isso envolve a capacidade de compreender, refletir e dar sentido às experiências, emoções e interações no ambiente profissional. Quando essa elaboração é dificultada, sentimento de frustração, ansiedade e estresse podem surgir, afetando negativamente o bem-estar emocional dos trabalhadores.

4.5 ILUSTRANDO MANIFESTAÇÕES DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A partir das experiências dos funcionários da Lumon, foram analisados os fatores que geram a ocorrência de *burnout* e como ele se manifesta na rotina dos personagens. A análise das cenas escolhidas busca entender e ilustrar como a teoria apresentada no capítulo 2 está ligada diretamente com a realidade dos funcionários da Lumon e possivelmente associando vida profissional e pessoal.

Logo após no Quadro 8, estão especificadas as 6 cenas da série Ruptura que irão embasar a análise e discussão deste trabalho. Na sequência das cenas será apresentada uma síntese individual de cada cena escolhida, visando compreender e identificar as manifestações da síndrome de *burnout* presente na série.

Quadro 8 - Cenas escolhidas para análise da série Ruptura

Cena	Episódio	Tempo de cena	Descrição da cena	Linguagem fílmica
1	EP1	00:05:57 00:07:00	Mark estava dentro de seu carro no estacionamento da Lumon desolado, enxuga as lágrimas e encara mais um dia de trabalho no escritório.	Ambiente externo, carro, choro, expressão triste, pássaros cantando. Linguagem não verbal. Remete a depressão e esgotamento.

Cena	Episódio	Tempo de cena	Descrição da cena	Linguagem filmica
2	EP2	00:37:00 00:38:00	Irving estava na sua estação de trabalho e de repente dá uma leve mexida na cabeça como se fosse uma espécie de tintura, então, começa a ver uma tinta preta caindo sobre a sua mesa e dá um grito alto de assustado.	Ambiente interno, barulho de teclado, som calmo e que ganha agitação ao final. Linguagens verbal e não verbal.
3	EP3	00:06:42 00:07:15	Mark pergunta a Petey o que o amigo quer dele. Petey devolve outra pergunta a Mark se ele não tem dúvida sobre o que acontece na Lumon, no entanto, Mark já avisa ao amigo que não irá se desfazer da ruptura, afinal, o procedimento tem o ajudado na fase ruim da sua vida.	Ambiente interno, porão da casa de Mark. Linguagem verbal.
4	EP4	00:04:30 00:05:50	Helly demonstra insatisfação por retornar ao ambiente de trabalho. Na sala de descanso acompanhada de Miltick, Helly questiona as vozes que está ouvindo, porém, não tem resposta. Com seu semblante triste e nervosa por estar passando por aquela situação, ela faz a leitura no painel conforme solicitado e se emociona.	Ambiente interno, escuro, falas ao fundo, som inquietante, melancolia. Linguagens verbal e não verbal.
5	EP5	00:00:35 00:02:00	Sem alternativas para desvincular-se da empresa, Helly tenta se suicidar por meio de enforcamento dentro do elevador da Lumon.	Ambiente interno, elevador, música ao fundo, sufocamento de Helly, barulho do elevador. Linguagem não verbal.
6	EP8	00:45:45 00:46:10	Cobel questiona Mark sobre a mudança de vida que ele comentou com Devon, sua irmã. Então, ele prontamente responde que quer pedir demissão.	Ambiente interno, casa de Devon, som semelhante ao tic tac de um relógio. Linguagem verbal.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As cenas escolhidas para análise baseiam-se nos acontecimentos observados na série selecionada como *locus* de pesquisa. Abaixo será apresentada uma síntese de cada cena escolhida, seguindo de sua análise. Ainda, ressalta-se que foram levadas em consideração todo

o cenário, incluindo as cores, músicas e a paisagem, as quais atuam na construção do sentido da narrativa cinematográfica da série. Nesse sentido e considerando o que Maurice Merleau-Ponty (1948) disse sobre a linguagem fílmica, o cinema é tido como uma arte fenomenológica, pois o filme não contém apenas uma soma de imagens fixas, mas sim, de percepções gerais que acompanham uma unidade temporal, visual e sonora.

Ao observar a cena 1, Mark demonstra muita tristeza chorando no interior de seu carro antes mesmo de encarar mais um dia de trabalho no escritório da Lumon, esse era seu ritual antes de sair do carro. Em seguida ele pega um lenço que se encontra no banco do carona junto com o seu crachá de acesso ao andar da ruptura, olha-se no retrovisor interno do seu veículo e enxuga as lágrimas que caem sobre o seu rosto. Logo em seguida verifica o horário em seu relógio de pulso e vai em direção ao complexo corporativo da empresa. Nesse momento Mark caminha pelo estacionamento que dá direção a entrada da Lumon acompanhado de um som calmo de fundo. Ainda, é possível observar que a localidade que passa os episódios é muito fria, e os lugares são cobertos de neve.

A cena 2 acontece no escritório de refinamento de macro dados. Dylan e Helly estão conversando sobre os arquivos que entregam a cada trimestre, até que as vozes vão sendo tomadas por um som calmo ao fundo e o barulho de teclas sendo tocadas por Irving, que está concentrado na sua estação de trabalho fazendo a sua atividade diária. Por um momento ele dá um leve suspiro, fecha os seus olhos, e balança a cabeça sutilmente, no próximo instante, ao atentar-se firmemente a tela do seu computador ele observa uma tinta preta que escorre através da divisória da sua mesa. Irv fica assustado olhando para todos os lados observando a tinta tomando conta do ambiente, inclusive descendo para o seu teclado, nessa hora o som começa a ficar agitado e logo ele dá um grito alto de susto: “Não!”.

Antes de iniciar a cena 3, Mark conversa com Petey no porão de sua casa. Petey conta a sua experiência com a ruptura, explicando que é como ter duas vidas costuradas uma ao lado da outra, porém, a sua relatividade é confusa. Nesse instante, Mark pergunta: “Quem são eles?”, Petey logo responde “Pessoas que sabem que a ruptura é uma praga para a humanidade. Em continuidade ao diálogo Mark lembra do momento em que estava com Alexa caminhando na cidade durante a noite, ambos se aproximaram de jovens que estavam em um movimento contra a ruptura, pedindo o fim dela.

Assim inicia a cena 3 escolhida para este trabalho, a abre com Mark fazendo outro questionamento para o amigo: “O que você quer de mim?”, Petey devolve outra pergunta para Mark para que ele reflita: “Não quer saber o que está fazendo lá?”. Neste momento Mark logo afirma a Petey que não tem interesse em reverter a ruptura, afinal, ela tem o ajudado no

momento mais difícil de sua vida, sendo ela quando perdeu a sua esposa Gemma em um acidente de carro. Ambos seguem conversando e questionando um ao outro.

Na cena 4, vemos Helly insatisfeita ao retornar ao trabalho no dia seguinte. Uma breve contextualização do acontecimento anterior a cena escolhida, Helly estava na sala de descanso repetindo uma leitura, Miltick sugere para que ela dê continuidade e uma nova tentativa pela manhã. Ao retornarem para a sala de descanso no dia seguinte, Helly senta-se na frente de um painel refletido de várias palavras, enquanto Miltick está de frente para a moça. Neste momento um som inquietante toma conta do ambiente, Helly na tentativa de não repetir o que havia acontecido no dia anterior, comenta com Miltick: “Eu li trezentas vezes ontem?”, o rapaz rebate: “Duzentas e cinquenta e nove, de novo por favor. Agora.”. Helly faz mais perguntas ao colega, mas não tem respostas. A funcionária respira fundo com seus olhos fechados, com semblante triste e aparentemente nervosa inicia a leitura da frase refletida no painel conforme solicitado. Durante a leitura se emociona e não consegue conter as lágrimas.

Para o entendimento da cena seguinte, se faz necessário entender o que aconteceu anteriormente. Desde o princípio e após o experimento a funcionária novata resistiu inúmeras vezes em manter-se no ambiente e aceitar que sua interna havia tomado essa grande decisão de aceitar a ruptura. Durante mais um episódio, a moça organiza mais uma fuga, desta vez, Helly fica apenas com seu colega Dylan no escritório, despede-se dele e sai em direção ao corredor, nesse instante dá um suspiro e continua andando. Helly tem em suas mãos uma longa extensão branca que leva até o elevador acompanhada de uma lata de lixo que encontra no seu caminho para que tenha apoio para subir e alcançar o alto. Insere o seu cartão de acesso no elevador e entra nele com os pertences que leva consigo, a moça retira dois compartimentos de cima do elevador para que consiga amarrar a extensão. Helly sem alternativas para desvincular-se da empresa, tenta suicidar-se através de enforcamento.

Desse modo, a cena 5 acontece dentro do elevador da Lumon. Nesse instante Helly já está com o fio enrolado no seu pescoço, fica trêmula e esperneia logo após derrubar a lata de lixo. Mark está andando pelo corredor para ir até a sala de refinamento de macro dados, chegando lá pede para Dylan sobre a moça, um som calmo no fundo toma conta da cena. Através de uma câmera é possível visualizar o interior do elevador onde Helly se encontra. Quando Mark desloca-se até o elevador e abre-o, ele vê aquela horrível cena da colega pendurada com uma extensão no interior do elevador, ele fica muito assustado e abraça o corpo dela para tentar ajudá-la, exclamando por socorro.

Por fim, na cena 6 escolhida para este trabalho, Mark está conversando com Cobel na sala de estar da casa de Devon. A senhora mostrou total interesse em saber o que o rapaz ia

falar com a sua irmã. Cobel logo pergunta: “Eu ouvi você falando pra Devon alguma coisa sobre mudar de vida?”, Mark para por alguns segundos e fica sem saber o que responder, no entanto diz: “eu ia conversar com ela sobre o meu trabalho na verdade”. Cobel demonstra que está confusa e com a resposta e ambos seguem com o diálogo, Mark por sua vez conta para Cobel que ele na verdade iria falar com sua irmã sobre o interesse que está em pedir demissão da Lumon.

Com base no resumo das cenas escolhidas, buscou-se identificar as manifestações de *burnout* expressas na série, sendo possível fazer este reconhecimento por meio de atitudes, oratória ou expressões observadas pelos protagonistas da série Ruptura.

Na cena 1 podemos visualizar o quão abalado Mark se encontra antes de iniciar mais um dia de trabalho no escritório da Lumon, é possível perceber que ele está com algum problema, no entanto, não fica evidente qual o real motivo da tristeza, pois a cena se passa muito no início da série. Por outro lado, esse sentimento de melancolia expresso pelo personagem denota um sintoma de *burnout*, podendo ser destacado como a depressão, pois segundo Jardim (2011) a depressão possui alguns sintomas como o desânimo, sentimento de vazio, de falta de sentido na vida e esgotamento, chegando às ideias e tentativas de suicídio.

Esse sentimento presenciado por Mark surge por um motivo pessoal, questionado na cena 3 por Petey, amigo de Mark. Ele relembra que o experimento tem o ajudado na fase difícil da sua vida, a perda da sua esposa Gemma em um acidente de carro. Conforme Roudinesco (2000) o sofrimento psíquico se manifesta em forma de depressão e tristeza que atingem o corpo e a alma e decorre de qualquer estado que desmantela o pensamento, incluindo a perda Bowlby (1993). Volta-se a destacar que Mark utilizou o luto da esposa como motivação para candidatar-se à ruptura, pois a partir do momento em que se viu com esta realidade não viu outra opção, afinal, como iria encarar o fato no escritório da Lumon? Como teria uma boa entrega se todo o tempo estivesse pensando no acontecido? esses questionamentos não estão explícitos durante a série, porém, são questões que provavelmente Mark levantou antes de decidir entrar para a Lumon.

Já na cena 2 observamos Irving tendo alucinações estranhas durante o seu horário de expediente, mais um sintoma de *burnout* presente na série. Fica claro que as tarefas desenvolvidas no ambiente de trabalho do personagem é um fator que estimula esses sintomas, pois elas são repetitivas e monótonas, acarretando em malefícios físicos, além de influenciar no surgimento de sintomas mentais, visto que, o funcionário entra em modo automático, não raciocina e tampouco pensa criticamente para o desenvolvimento das tarefas, o que gera uma monotonia constante no intelecto humano.

Nesta cena é possível perceber mais uma falha da separação entre vida pessoal e trabalho. Irving é mais uma prova que a desvinculação dos dois mundos não é tão válida, pois fora da Lumon o funcionário tem uma vida vinculada a artes, Irving cria e faz telas. Neste sentido, fica evidente que mesmo com o procedimento de separação ele tem alucinações que remetem ao seu dia a dia fora do ambiente organizacional.

Durante a cena 4, Helly passa por uma insatisfação ao retornar para o trabalho, além de passar por uma situação extremamente desconfortável. O ambiente da Lumon é duvidoso e não preza pelo bem-estar do seu funcionário, isso fica muito evidente nesta cena, pois Helly é levada para a sala de descanso para repensar sobre os seus atos. A gestão da empresa sempre evidencia a culpa sobre o seu funcionário. Durante a sessão, a moça é muito pressionada para repetir inúmeras vezes uma frase de arrependimento, sem aguentar a pressão, ela fica esgotada emocionalmente, demonstra muita tristeza e chora, reação que denota esgotamento no trabalho. De acordo com Alonso (2014) altos níveis de exigência propiciam maior vulnerabilidade aos trabalhadores, contribuindo para o aumento da incidência do esgotamento profissional.

Apresenta-se na cena 5, Helly em uma tentativa de suicídio no elevador da organização. Perante a sua personalidade, ela é uma pessoa de atitude, não se conforma com os acontecimentos dentro do complexo da Lumon, tampouco aceita as respostas sem fazer mais questionamentos. Contudo, a gestão mantém sigilo a todo custo, manipulando os seus funcionários, o que leva a falta de sentido no trabalho. Segundo Hackman e Oldham (1975) o trabalho que tem sentido é muito importante, útil e legítimo para aquele que o realiza. Os autores citam três características fundamentais: a) a variedade de tarefas que possibilitam a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador identifique-se com a execução; b) trabalho não alienante, ou seja, que o trabalhador consiga identificar todo o processo e perceber seu significado no trabalho de modo que haja contribuição para o ambiente social, gerando liberdade, independência e autonomia para que determine a forma com que e como realizará suas tarefas; c) feedback sobre o seu desempenho nas atividades realizadas, o que permite ao indivíduo novos ajustes para sua melhoria no ambiente de trabalho.

Por muitos momentos Helly tenta ser contida pelos colegas, pela gestão e principalmente pelo setor de bem-estar, o qual também não teve sucesso. Outrossim, essas situações demonstram que a falta de sentido no trabalho faz com que as pessoas tomem decisões equivocadas, devido ao envolvimento de fatores psíquicos que contribuem para essas atitudes. Além disso, destaca-se que o que as pessoas são, sua individualidade e personalidade não mudam com a introdução de um chip no cérebro. Ainda, a personalidade de Helly determina psicologicamente como ela age perante as coisas que não a agradam no ambiente de trabalho.

Vale destacar que fora do trabalho, a moça é uma idealizadora do experimento, juntamente com seu pai Kier Eagan, juntos tinham a ideia de levar a ruptura para muitas outras pessoas. Para isso, Helly entrou na Lumon com o intuito de validar o procedimento, no entanto, foi falho perante a sua personalidade de líder e questionadora.

Por fim, na cena 6 é apresentado um diálogo entre Cobel e Mark fora do complexo corporativo da Lumon, onde Mark citou a vontade de um suposto pedido de demissão. Tendo essa vontade de desvincular-se da Lumon, observa-se o amadurecimento do personagem em relação a empresa e principalmente sobre a ruptura, no princípio Mark estava de mente fechada para notícias negativas a respeito do experimento. Nesta cena vem à tona a sua evolução crítica quanto ao que estava vivenciando. Vale ressaltar que os fatores determinantes para Mark questionar a integridade da Lumon foi um movimento que acontecia fora da empresa, esse movimento era organizado por jovens que não queriam que a ruptura se propagasse, pois tinham ideia de quão ruim seria se as pessoas não lembrarem que tinham uma família, uma casa e amigos. Além de ter sua irmã e seu cunhado que questionam e influenciam ele.

Do mesmo modo, tem Helly dentro do escritório. A colega é muito inteligente e questionadora, ela sofre com um esgotamento mental lá dentro, Mark por sua vez tem uma empatia por ela e a escuta, o que faz motivar e questionar grandes acontecimentos na corporação, ele se torna atento aos sinais e percebe que o ambiente não é saudável. Salienta-se que inicialmente ele era uma pessoa muito obediente quanto as ordens que recebia, não questionava processos, tampouco enfrentava sua chefe, contudo, conforme aproximações foram acontecendo com seus colegas ele tornou-se uma pessoa diferente, amadureceu em vários aspectos, inclusive passou a entender que é necessário estar ciente de como funciona as atividades desenvolvidas por ele mesmo dentro do escritório.

Logo após a sua promoção para líder do setor de refinamento de macro dados Mark teve o seu primeiro sintoma desagradável, a insatisfação. Isso ocorreu no momento em que soube que seu chefe havia sido mandado embora e ele seria promovido. De acordo com Sousa *et al.* (2021) a insatisfação com o trabalho aumenta na baixa autoestima, falta de interesse, irritabilidade, mau humor e comportamentos nocivos à saúde, que podem culminar em exaustão física e mental. Os autores ainda citam que a conexão entre o trabalho e a insatisfação traz evidências de associação entre insatisfação com a organização, a divisão e condições nas quais o trabalho é realizado com o adoecimento mental.

Outro fator importante a ser destacado é a incapacidade de demonstrar afeto ao próximo no ambiente da Lumon, os funcionários são impedidos de demonstrar qualquer sentimento de adoração e amizade, dificultando a aproximação e coleguismo, no entanto, os personagens

quebram esses paradigmas e ao fim dos últimos episódios já é possível identificar que houve mudança nesse aspecto, uma união. Ainda, é válido ressaltar que no ambiente corporativo da Lumon são dadas respostas vazias e nada convincentes, a empresa não se preocupa em prestar esclarecimentos aos seus funcionários, eles sentem-se no escuro. Com a evolução da trajetória de Mark como líder o personagem começou a perceber que o ambiente de trabalho não era saudável, sentia-se desconfortável em estar presente naquele local mesmo por ter entrado para solucionar um problema da sua vida pessoal, que era a fuga do luto da perda da esposa Gemma. Ele não tinha sossego no escritório, é um personagem passivo, mas muito inteligente, o que o levou a iniciar algumas atitudes que mudariam o seu rumo e de seus colegas. Com isso, salienta-se que a separação do cérebro humano através de um chip pode não ser segura e nem eficaz, pois a nossa mente e personalidade nos acompanha a todo tempo, sem restrições.

Importante se faz destacar que a discussão sobre a separação entre vida pessoal e trabalho, feita a partir da série analisada, parece especialmente atual na ressaca pandêmica, conforme Sanchez (2023) lembra muito bem, a Covid-19 foi responsável por bagunçar as fronteiras entre as duas coisas. Houve indivíduo trabalhando de casa por meses e fazendo reuniões por vídeo, sendo elas interrompidas por emergências domésticas. “Isso mudou completamente a nossa relação com o trabalho, agora mais misturado à nossa vida pessoal”, afirmou o produtor e diretor de Ruptura, Ben Stiller, enfatizando que cerca de 80% da montagem da série foi feita remotamente (SANCHEZ, 2023). Emendando ainda que, “o fato de estarmos trabalhando e de repente nos virarmos para falar com a nossa família pode ser esquizofrênico, às vezes. É como se vivêssemos duas realidades, com uma tentando se sobrepor à outra. É estranho, todos nós tivemos que aprender a organizar nossas vidas de uma maneira nova”.

Na atualidade se observa que, visando a sobrevivência, diante das crises de múltiplas dimensões desencadeadas pela pandemia, as organizações tiveram que se adaptar rapidamente e evoluir em questões cruciais como: novos formatos de trabalho (home office ou o trabalho a partir de um outro lugar fora do escritório), estruturas organizacionais (mais flexível e menos hierárquica para promover agilidade organizacional), velocidade de automação e de digitalização dos processos de trabalho. Esses são alguns exemplos de desafios apresentados pela era digital. Após a fase crítica da pandemia e no momento vivenciando o “novo normal”, evidenciou-se que retornar à realidade anterior termina por não ser mais uma opção. Evidentemente, os aprendizados estratégicos ocorridos nos últimos anos ajudaram a construir uma organização mais preparada para lidar com mudanças, especialmente aquelas mais desafiadoras e em momentos de crise.

Nesses tempos, pode-se perceber que importa menos a hierarquia organizacional e mais a capacidade de agir rápido e corretamente, diante de um cenário incerto. A objetividade, equilíbrio, inteligência emocional, provendo a saúde mental passam a ser diferenciais. A tranquilidade de solucionar problemas urgentes e lidar com demandas complexas torna-se sustentável em equipes preparadas em relação a saúde mental e estresse bem administrados. Percebe-se que se tornou ainda mais importante os funcionários se sentirem socialmente e emocionalmente conectados e seguros no ambiente de trabalho.

Quando os personagens da série tentam retroceder o procedimento de ruptura da memória, eles são acometidos pela “doença da ruptura”, podendo se denominar assim. Em uma clara referência ao *Burnout*, um dos personagens começa a ter sua vivência fora da empresa comprometida por visões do escritório, como se ele revivesse forçadamente os dias de trabalho (SANCHEZ, 2023). A presente série se relaciona com a realidade na medida em que questiona a delicada balança sobre a qual vida pessoal e trabalho se equilibram.

Vale questionar e refletir, a série que seguiu retratando a era do *burnout*, apresenta um experimento que seria um problema ou solução? “Mas há várias coisas que a princípio nos causam estranheza. Se, quando era adolescente, alguém me dissesse que eu teria um dispositivo no meu bolso capaz de acessar todo o catálogo de filmes do mundo ou todas as músicas dos Beatles, eu não acreditaria, diria que é pura ficção científica. Então talvez não estejamos tão longe de bifurcar o nosso cérebro”, esse é outro relato do diretor Ben Stiller (SANCHEZ, 2023). Nesse sentido, na série ainda é traçado um paralelo com o mundo das megacorporações, que controlam diversos aspectos das nossas vidas.

Por fim, importante se faz esclarecer que, a partir desse estudo, compreendeu-se que o cinema, nesse formato de série, no qual o experimento da separação - vida pessoal e vida profissional ocorreu, foi um recurso importante e provocativo no sentido de proporcionar experiências psíquicas profundas. Os indivíduos telespectadores, inclusive, poderiam experimentar, ao acompanhar a primeira temporada, alguns momentos reflexivos sobre trabalho, vida pessoal, qualidade de vida no trabalho, saúde mental e os sintomas da síndrome de *burnout*. A partir do estudo da série *Friends*, Duarte e Carlesso (2019), constataram que essa prática desperta momentos também de introspecção, resultando em processos de subjetivação e análise da realidade, podendo inclusive as situações cinematográficas serem um recurso psicoterápico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi compreender por meio de análise de cenas como o esgotamento profissional se manifestou no cenário retratado na série Ruptura no decorrer dos episódios apresentados por ela. O estudo se insere no contexto do comportamento organizacional, que engloba um conjunto diversificado de questões e desafios relacionados a síndrome de *burnout*.

Nos últimos anos houve um interesse crescente na área devido à relevância em entender o comportamento humano dentro e fora das organizações. Portanto, escolheu-se como *locus* de pesquisa a Ruptura, série americana premiada e muito assistida no Brasil. Nela é apresentado um procedimento médico realizado na Indústria Lumon. Este procedimento faz com que o participante se esqueça de seus hobbies, memórias cotidianas e principalmente de seus interesses familiares. Da mesma forma, ao fim do expediente de trabalho e ao deixar o ambiente de empresa, o funcionário esquece com o que trabalha, dos colegas, cobranças e todos os acontecimentos passados dentro da instituição (DAVIS, 2022).

Nitidamente, há uma interrupção na vida dos indivíduos sujeitos ao procedimento, incluindo fatores físicos e psicológicos. Observa-se que trata da mesma pessoa fisicamente, porém, psicologicamente abrange a possibilidade de ser duas pessoas distintas. Ainda, é possível compreender que o experimento da Lumon busca proporcionar aos funcionários benefícios como o equilíbrio, à vista que o indivíduo deixa o escritório. No que tange o empregador, é perceptível que se beneficia a partir da separação/ruptura, pois há um aumento do foco no trabalho dentro do escritório, considerando que o colaborador não leva informações internas para fora da Lumon.

Durante a realização da análise filmica houve empenho para a interpretação de cada personalidade, expressão e atitude dos personagens, no sentido de entender como são as manifestações de *burnout* no meio organizacional, levando em consideração o contexto apresentado na série. O fundamento principal que guiou o estudo observacional se deu a partir das experiências vivenciadas pelos personagens protagonistas, especialmente por Mark e Helly, os quais passaram por situações que levaram ao surgimento do *burnout* durante seus dias dentro da Lumon.

Enfatiza-se ainda que a análise da série foi feita a partir do preenchimento do protocolo de observação completo com posterior seleção de cenas que mais se relacionavam ao tema principal, síndrome do esgotamento profissional. Embasado na teoria principal levantou-se a

seguinte questão: De que maneira a Síndrome de *Burnout* se manifesta na rotina dos personagens da série cinematográfica “Ruptura”?

O investimento de tempo para analisar a série foi de aproximadamente 1440 minutos, visando identificar durante as cenas como os fatores se manifestam nos indivíduos a fim de entender todo o contexto de vida dos personagens, englobando desde a sua vida pessoal até a profissional e qual o impacto que a ruptura trouxe a eles.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, os resultados demonstram que existem diferentes fatores desafiadores da saúde mental manifestados nos funcionários da Lumon, e estão presentes de forma direta e indireta em várias situações, sejam elas dentro ou fora do ambiente de trabalho. Quanto ao segundo objetivo específico, pode-se constatar que foi possível fazer a associação dos fatores desafiadores da saúde mental com sintomas de *burnout* manifestados nos funcionários da empresa. Evidencia-se que os fatores desafiadores da saúde mental podem contribuir para o desenvolvimento do esgotamento profissional, gerando sintomas silenciosos e progressivos. Importante se faz compreender que para evitar a ocorrência de novos sintomas em funcionários é necessário que a gestão das empresas implemente medidas eficazes de prevenção e intervenção ao *burnout*.

Por fim, o terceiro objetivo específico, demonstrar a ocorrência da síndrome na empresa Lumon considerando a vida pessoal e profissional dos funcionários. Constata-se que no ambiente interno da empresa há manipulação e muito sigilo a respeito de informações, os funcionários se veem no escuro do início ao fim da trama, no sentido em que são submetidos a todo instante as mentiras da gestão, o que impede por muitas vezes a obtenção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Por envolver um experimento cirúrgico e irreversível as expectativas para o sucesso na separação do trabalho e vida pessoal tornam-se altas, porém, no contexto apresentado na série não foi muito validado. A dissociação presente nos funcionários tornou tudo mais difícil, pois ainda assim o *burnout* foi evidenciado no dia a dia dos personagens, o que invalida a inserção de microchip no intelecto humano a fim de resolver os problemas pessoais, visando anular essas possíveis interferências no ambiente corporativo que o indivíduo está inserido.

Como estudado no referencial teórico e identificado na análise, o *burnout* é capaz de afetar significativamente a vida dos indivíduos. Na série Ruptura é notório que o experimento funcionou até certo ponto, no entanto, ele não foi muito validado, pois mesmo com o pouco conhecimento que os funcionários tinham sobre o seu ambiente de trabalho foi percebido que a separação dos dois mundos não funcionou. Os personagens viviam em mundos distintos de vida pessoal e trabalho, mas ainda assim permaneceram a mesma pessoa e mesma personalidade, o

que dificultou toda a validação do experimento. Nesse sentido, volta-se a citar Helly, sendo idealizadora da ruptura foi cobaia para o processo, porém, desde o princípio foi perceptível que o procedimento não funcionou para ela, pois sua identidade não mudou após a ruptura. Por se tratar de uma mulher questionadora e inteligente ela resistiu em aceitar aquela vida que levava dentro da Lumon, afinal não entendia os processos e os motivos de todas aquelas atividades desenvolvidas lá dentro.

Tendo em vista as abordagens feitas neste trabalho e os episódios da série Ruptura, é possível fazer um comparativo entre a realidade da Lumon e a realidade das organizações reais. Será que a solução para os problemas pessoais seria a implantação de um microchip que os bloqueasse durante o horário de trabalho? Você aceitaria fazer parte deste experimento mesmo sabendo que é possível esquecer que se tem família e amigos quando está dentro da organização? Esses são questionamentos a serem pensados e analisados se realmente é interessante passar por um procedimento invasivo como ao apresentado na série.

Contudo, por se tratar de um experimento ficcional e ainda não existente na vida real, não é possível ter certeza que de fato funcionaria em humanos. Embora a ideia de modular as atividades cerebrais seja interessante, é preciso avaliar com cuidado os possíveis efeitos colaterais e riscos associados a esse tipo de intervenção cerebral. Observando o contexto apresentado pela Lumon é nítido que a solução para estabilizar saúde e produtividade do trabalhador não está em separar a vida das pessoas entre vida pessoal e profissional da forma proposta pela empresa.

Desse modo, o estudo traz contribuições, na medida em que é possível refletir sobre possíveis mudanças no intelecto do indivíduo a partir de microchips implantados no cérebro das pessoas. Além disso, foi possível contribuir para a academia no intuito de ampliar as pesquisas no campo da Administração relacionadas ao comportamento humano dentro das organizações, com foco no processo de ensino e aprendizagem por meio de produção cinematográfica, uma exemplificação que trouxe a questão polêmica na utilização da inteligência artificial para resolver os problemas humanos.

Ainda, compreende-se que uma série ou filme pode retratar muito bem uma prática de determinada teoria, até mesmo ensinar sobre o reflexo interno e externo de estressores a partir dos comportamentos humanos. A Administração com Arte é uma abordagem que reconhece a importância da criatividade, intuição e expressão artística na prática da administração, além de impactar no processo de ensino e aprendizagem, aliando subjetividade e objetividade.

No que tange as limitações do estudo, salienta-se os aspectos metodológicos, visto que o uso de dados secundários nessa linha de pesquisa de análise fílmica encontra-se reduzido por

basear-se em dados evidentes em produções cinematográficas, o que dificulta a generalização nas organizações reais, tornando-se fundamental o cuidado para replicar os resultados alcançados neste estudo em outros contextos. Além disso, o estudo traz limitação de viés pessoal do pesquisador, pois pode haver uma análise subjetiva relacionada a gostos e preferências pessoais. Com base nos acontecimentos da série Ruptura é perceptível que podem haver outros estudos relacionados ao comportamento humano em outras áreas que visam observar o comportamento dentro das organizações. Além disso, como proposta para futuros estudos, enfatiza-se que seriam interessantes pesquisas contemplando temáticas como: comportamento organizacional relacionado ao *burnout* e saúde mental.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Síndrome de Burnout é reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2022-01/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-fenomeno-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 13 jul. 2023.
- AKTOUF, Omar. Ensino de Administração: por uma pedagogia para a mudança. **Organizações & Sociedade**, v. 12, p. 151-159, 2005.
- ALONSO, Fernanda. Gehr. **Síndrome de Burnout: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho**. 2014. Monografia - Curso de Pós graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Departamento Acadêmico de Construção Civil - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2014.
- ANDRADE, Patrícia Santos de; CARDOSO, Telma Abdalla de Oliveira. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a síndrome de burnout. **Saúde e Sociedade**, [S.L.], v. 21, n. 1, p. 129-140, mar. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-12902012000100013>. Acesso em 01 de out. 2022.
- APPLE TV+ PRESS. **Ruptura**. Lançado em 2022. Disponível em: <https://www.apple.com/br/tv-pr/originals/severance/>. Acesso em: 28 abr. 2023.
- BENDASSOLLI, Pedro F. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 11, n. 1, p. 65-99, 2016.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. *E-book*. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=EMnnJklADqIC&lpg=PP1&hl=pt-BR&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 05 nov. 2022.
- BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. **“Saúde mental no trabalho” é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro**. Disponível em: <https://bvsm.sau.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,a%20aus%C3%A2ncia%20de%20doen%C3%A7as%20mentais>. Acesso em: 29 set. 2022.
- BOWLBY, John. **Tristeza e Depressão. Apego e Perda**. São Paulo: Martins Fontes, 1993.
- BRASIL. Governo Federal do Brasil. **Ministério da Saúde**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 01. out. 2022.
- CARLOTTO, Mary Sandra. A Síndrome de Burnout e o Trabalho Docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, jan./jun. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/hfg8JKJTYFpgCNgqLHS3ppm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 set. 2022.

CARLOTTO, Mari Sandra.; CÂMARA, Sheila Gonçalves; DIEHL, Luciane; ELY, Karine; FREITAS, Isadora Marques de; SCHNEIDER, Gabriela de Azevedo. Estressores Ocupacionais e Estratégias de Enfrentamento. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 18, n. 1, p. 92–105, abr. 2018. DOI: 10.5020/23590777.rs.v18i1.6462. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rmes/article/view/6462/>. Acesso em: 28 set. 2022.

DAVIS, Jeremy. Severance. **The Philosophers' Magazine**, n. 97, pág. 112-115, 2022.

DERKS, Daantje; BAKKER, Arnold B. The impact of e-mail communication on organizational life. **Cyberpsychology**, [S.L.], v. 4, n. 1, p. 1–14, 2010.

DERKS, Daantje; RUMMELHUIS, Lieke L. ten, ZECIC, Dino; BAKKER, Arnold B. Switching on and off...: does smart phone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? **European Journal of Work and Organizational Psychology**, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 80–90, 2014.

DUARTE, Indianandra Thomasi; CARLESSO, Janaína Pereira Pretto. Psicanálise, Cinema e Subjetividade: como a sétima arte interfere na construção e reconstrução da subjetividade. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 4, p. e2384820, 2019. DOI: 10.33448/rsd-v8i4.820. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/820>. Acesso em: 15 jun. 2023.

FABRIS, Eli Henn. Cinema e Educação: um caminho metodológico. **Educação e Realidade**, [S.L.], v. 33, n. 1, p. 117-134, jan/jun. 2008. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/6690/4003>. Acesso em 13 out. 2022.

FERNANDES, Milena. Saúde mental e trabalho: saiba como evitar esgotamento profissional no dia a dia. **Secretaria da Saúde do Estado do Ceará**. Disponível em: <https://www.saude.ce.gov.br/2020/02/27/saude-mental-e-trabalho-saiba-como-evitar-esgotamento-profissional-no-dia-a-dia/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

FERREIRA, Naiza do Nascimento; LUCCA, Sergio Roberto de. Síndrome de burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [S.L.], v. 18, n. 1, p. 68-79, mar. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500010006>. Acesso em: 04 nov. 2022.

FILHO, Arthur Marcelino; ARAÚJO, Tania Maria de. ESTRESSE OCUPACIONAL E SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DO CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS DE ARACAJU. **Trabalho, Educação e Saúde**, [S.L.], v. 13, n. 1, p. 177-199, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sip00016>. Acesso em: 01 out. 2022.

FREITAS, Alessandra Demite Gonçalves de; LEITE, Nildes Raimunda Pitombo. Linguagem fílmica: uma metáfora de comunicação para a análise dos discursos nas organizações. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n. 1, p. 89-104, jan/mar. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rausp1186>. Acesso em: 13 out. 2022.

GARCIA, Lenice Pereira; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. Investigando o burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, Maringá, p. 76-89, ago. 2003. Disponível em: <https://doceru.com/doc/n0scvc8>. Acesso em: 26 set. 2022.

GUEST, David E. Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. **Human Resource Management Journal**, v. 27, n. 1, 2017. DOI: 10.1111/1748- 8583.12139.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAN, Greg R. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; GODIM, Sônia Maria Guedes. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 25, n. 7, p. 2721-2736, jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>. Acesso em: 04 nov. 2022.

HUCZYNSKI, Andrzej; BUCHANAN, David. Theory from fiction: A narrative process perspective on the pedagogical use of feature film. **Journal of management education**, v. 28, n. 6, p. 707-726, 2004.

JARDIM, Silvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 84-92, jun. 2011. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100008>. Acesso em: 05 jun. 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO, **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, Paraíba, 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 10 jul. 2023.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: O homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1999.

LAUTERT, Liana. O desgaste profissional: estudo empírico com enfermeiras que trabalham em hospitais. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 133-144, jul. 1997. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/rgenf/article/view/4140/42827>. Acesso em: 07 nov. 2022.

LEITE, Nildes R. Pitombo; LEITE, Fábio Pitombo. UM ESTUDO OBSERVACIONAL DO FILME DENISE ESTÁ CHAMANDO À LUZ DA TEORIA DE AÇÃO DE CHRIS ARGYRIS E DONALD SCHÖN. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. especial, p. 77-91, 2007. Disponível em: [https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36583/39304/43120#:~:text=A%20Teoria%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20\(ARGYRIS,efic%C3%A1cia%20quanto%20o%20aprendizado%20organizacional](https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36583/39304/43120#:~:text=A%20Teoria%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20(ARGYRIS,efic%C3%A1cia%20quanto%20o%20aprendizado%20organizacional). Acesso em: 19 out. 2022.

LEITE, Nildes Pitombo; LEITE, Fábio Pitombo; DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Gestão do comportamento organizacional e gestão de pessoas: um estudo observacional. **REGE- Revista de Gestão**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 281--298, 2012. Disponível em: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1809227616303034?token=0D995DB698B55C7121635E8E9F6FA759FD880F8FD58CB405F93601C1BBB39D2F60F7BD5D58DDDB6EB4F>

137661A84E792&originRegion=us-east-1&originCreation=20230519220604. Acesso em: 19 abr. 2023.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo *et al.* Análise filmica em pesquisas em administração: sabendo o porquê e como utilizá-la. **Gestão & Regionalidade (Online)**, v. 37, n. 112, 2021.

MAPA. **Como o diagnóstico organizacional ajuda na prevenção do Burnout no período pós-pandemia.** Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://mapaavaliacoes.com.br/como-o-diagnostico-organizacional-ajuda-na-prevencao-do-burnout-no-periodo-pos-pandemia/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, [S.L.], v. 2, p. 99-113, 1981. Disponível em: <https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

MENDONÇA, J. Ricardo C. de; GUIMARÃES, Flávia Peixoto. Do quadro aos "quadros": o uso de filmes como recurso didático no ensino de administração. **Cadernos EBAPE.BR**, [S.L.], v. 6, n. spe, p. 1-21, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512008000500003>. Acesso em: 11 out. 2022.

MERLEAU-PONTY, Maurice. In I. Xavier (Org.). **A experiência do cinema:** Antologia. Rio de Janeiro: Graal, 2003.

MISSIATTO, Leandro Aparecido Fonseca; FEITOSA, Fabio Biasotto; RODRÍGUEZ, Tomás Daniel Menéndez. Correlações entre Assertividade, Condições Laborais, Estresse e Depressão de Servidores do INSS/RO. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 39, p. 1-12, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703003188004>. Acesso em: 01 out. 2022.

NERY, Natuza. O Assunto #908: Burnout no pós-pandemia. G1, [S.L.], 27 FEV. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/podcast/o-assunto/noticia/2023/02/27/o-assunto-908-burnout-no-pos-pandemia.ghtml>. Acesso em: 13 jul. 2023.

PACICO, Juliana Cerentini; BASTIANELLO, Micheline Roat. AS ORIGENS DA PSICOLOGIA POSITIVA E OS PRIMEIROS ESTUDOS BRASILEIROS. In: HUTZ, Claudio Simon (org.). [S.L.]. [s.d.]. p. 13-21. Disponível em: https://www.larpsi.com.br/media/mconnect_uploadfiles/c/a/cap_01_1_1_.pdf. Acesso em: 05 nov. 2022.

PARMEJANI, Rafael Scalzer; TEIXEIRA, Rosa Maria; ELEUTÉRIO, Willian Nunes. **A SÍNDROME DE BURNOUT E OS DANOS CAUSADOS DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO.** 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Graduação em Administração, Faculdade Doctum de Administração da Serra, Serra, 2016.

ROUDINESCO, Elisabeth. **Por que a Psicanálise?**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.

SANCHEZ, Leonardo. Em ‘Ruptura’, Ben Stiller retrata a era do burnout, em que vida e trabalho colidem. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, 17 fev. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2022/02/em-ruptura-ben-stiller-retrata-a-era-do-burnout-em-que-vida-e-trabalho-colidem.shtml>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SONNENTAG, Sabine. Recovery, work engagement, and proactive behaviour: a new look at the interface between nonwork and work. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, n. 3, p. 518–528, 2003.

SOUSA, Camila Carvalho de. *et al.* Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde. **Cadernos de Saúde Pública**. [S.L]. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-3111X00246320>. Acesso em: 05 jun. 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2012.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZANELLI, Jose Carlos. **Interação Humana e Gestão**. A construção psicossocial das organizações de trabalho. Casapsi Livraria, São Paulo, 2008.

