

**O EFEITO DO RITMO ACELERADO NA SAÚDE MENTAL:
DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA AS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI?
THE EFFECT OF ACCELERATED RHYTHM ON MENTAL HEALTH:
CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR 21ST CENTURY ORGANIZATIONS?**

ISSN: 2595-8704. DOI: 10.29327/2323543.25.1-16

Kesy Marino Valverde Gonçalves de Vasconcelos ¹
Marco Antonio Vivolo Filho ²

RESUMO

No processo de evolução da sociedade, a vida acelerada acarretou uma série de exigências para o ser humano, em especial o sucesso no mercado de trabalho. O foco das instituições têm sido investir no profissional multitarefa, motivando-o a ter prazer nas múltiplas funções, sobrecarregando-o, levando-o ao cansaço. Paradoxalmente, busca-se elevar o bem-estar nas organizações como preocupação com as pessoas que ali trabalham, de maneira que o desempenho não seja afetado, não interferindo assim na produtividade da empresa. Dessa forma, este estudo discorre sobre o ritmo acelerado da sociedade e o bem-estar pessoal e discute o foco ou desfoque das organizações do século XXI acerca do seu capital humano. Como objetivo, trata de apresentar o paradoxo do bem-estar e do cansaço, na visão de Han (2015); discorrer sobre os males apresentados nas organizações e a busca do bem-estar e apresentar propostas sobre como as organizações podem desenvolver projetos de bem-estar no trabalho em suas ações. Entendeu-se que a positividade excessiva é tóxica e inibe o aprendizado no fracasso, exaurindo as forças do indivíduo a ponto de, se não observado, colapsar com o 'infarto da alma'. O desenvolvimento desta pesquisa se deu a partir de uma revisão de literatura de natureza qualitativa, de caráter descritivo. Neste viés, foi abordada a problemática do ritmo acelerado de trabalho frisando a modalidade presencial.

PALAVRAS-CHAVE: Organizações do Século XXI; Bem-estar; Cansaço.

ABSTRACT

In the process of evolution of society, the hectic pace of life brought about a number of demands on the human being, mainly the success of the job market. The focus of institutions has been investing in the multitasking professional, motivating him to take pleasure in multiple functions, over burning him and leading him to fatigue. Paradoxically, seeking to increase well-being of the organization concerning with the people who work there, in a manner that their performance will not be affected, not interfering with the productivity of the company. This ways, this study discourses on the hectic pace of society and the personal wellbeing and discusses the focus or blur d of the twenty first century organization about their human capital. It is an initiative that aims to present the paradox of the well-being and fatigue, in the vision of Han (2015); discourse about the evilness presented in organizations and the search for well-being and submit proposals for how the organizations can develop well-being projects to work into their actions. It was understood that excessive positivity is toxic and inhibits learning from failure, exhausting the individual's strength to a certain point that, if it is not taken care, collapses with the 'heart attack of the soul'. The development of this research was done from a qualitative bibliographic review with descriptive aspects. In this bias the problem was addressed to the hectic pace at work highlighting the face-to-face modality.

KEYWORDS: Twenty First Century Organizations. Well-being. Fatigue.

¹ Mestranda em Psicologia Organizacional, Must University, Flórida, EUA. *Master* em Neuroarquitetura, Instituto de Pós-graduação - IPOG. Especialista em Iluminação e *Design* de Interiores, Instituto de Pós-graduação - IPOG. Especialista em Educação Ambiental e Desenvolvimento Sustentável com ênfase em Metodologia do Ensino Superior, AVM. Especialista em Docência Superior, Unyleya. *MBA* em Gestão EaD, Unyleya. Bacharel em Ciências Econômicas, Universidade de Vila Velha. Tecnóloga em *Design* de Interiores, Uniplan. Licenciada em Matemática, Faculdade IBRA de Brasília. Licenciada em Artes Visuais, Centro Universitário Etep. Pianista, Conservatório Brasileiro de Música do Rio de Janeiro. **E-MAIL:** kesyaulas@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/3985157261149528.

² Mestrando em Psicologia Organizacional, Must University, Flórida, EUA. Bacharel em Turismo, UNIP. *MBA* em Economia do Turismo, FIPE, USP. Especialista em Gestão de Artes, Entretenimento e Mídia, Disney University. **E-MAIL:** kito@nr.com.br. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/3795644069551541.

INTRODUÇÃO

A humanidade galgou em direção de uma vida acelerada no seu processo de evolução quanto sociedade e isso pode ser visto nas passagens das eras. O homem da Idade Moderna (1453, conquista de Constantinopla pelos otomanos, até 1789, tomada da Bastilha) já não podia ser comparado com o homem da Antiguidade. Isso pode ser observado com mais clareza na Idade Contemporânea (1789, a queda da Bastilha, até os dias de hoje), com o avanço da tecnologia e toda uma mudança no cenário social. Mas nada se compara ao salto do último século.

As horas do dia têm sido curtas para o ser humano, cada vez mais sem tempo e adoecido. As refeições são *fast*, a tempo de vida para no transporte público, a exigência de uma hipercomunicação nas redes sociais causam uma rotina de transtorno, sem ainda mencionar o tempo laboral.

No trabalho, recorrentemente, a exigência de pessoas de sucesso e prontas para fazerem tudo, acaba por impor que trabalhadores assumam diversas atividades, acumulando funções, que culminam na perda da qualidade de vida. E ainda há o retorno para a casa (casa?). Tudo pela competitividade e além do medo de um desemprego iminente.

Ademais, a cobrança da sociedade materialista e do consumo não permite o fracasso. Tais cobranças têm gerado sintomas psicológicos e físicos nas pessoas, abalando o emocional e influenciando tanto a vida pessoal quanto a profissional. Assim, esta pesquisa se justifica pela importância de se compreender a necessidade de 'frear' para obter maior produtividade mantendo funcionários saudáveis.

Assim, a problemática do estudo volta-se para o ritmo acelerado da vida contemporânea e para o paradoxo de se buscar bem-estar. Dessa forma, o ritmo acelerado e o bem-estar são foco ou desfoque das organizações do século XXI?

Como objetivo, o estudo trata de apresentar o paradoxo: bem-estar e cansaço, na visão de HAN (2015); discorrer sobre os males apresentados nas organizações e a busca do bem-estar e apresentar propostas sobre como as organizações podem desenvolver projetos de bem-estar no trabalho em suas ações.

O desenvolvimento desta pesquisa deu-se a partir de uma revisão de literatura de natureza qualitativa, de caráter descritivo. Para tal, utilizou-se a obra de HAN (2015), como viés filosófico sobre o cansaço, autores como Correia (2023), BITTENCOURT (2023), MOREIRA; HELI (2023), MATEUS (2021), CÂNDIDO *et al* (2019) além de outras pesquisas que auxiliaram no desenvolvimento deste estudo.

O PARADOXO DA MOTIVAÇÃO DO BEM-ESTAR NA EXPLORAÇÃO DO CANSAÇO, NA VISÃO DE HAN (2015)

A fala de Zaratustra de NIETZSCHE (2011, p. 46) “[...] também vós, para quem a vida é furioso trabalho e desassossego: não estais muito cansados da vida?” exprime bem este tópico. As organizações têm compreendido que é preciso buscar condições de trabalho motivadoras para o trabalhador a fim de que desempenhem suas funções colaborando com a produtividade e com o sucesso da empresa. Um ambiente de trabalho favorável aprovisiona um desempenho de qualidade dos funcionários. Condições de trabalho desfavoráveis geram problemas desde conflitos internos quanto psicológicos, grande mal do século.

HAN (2015, n.p.) discorre sobre “os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho [que] são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal”, ou seja, vive-se de acordo com uma liberdade laboral, porém extremamente sufocante e insatisfeita e que quer sempre mais. A Sociedade do Cansaço, termo de HAN (2015), tem

como realidade latente e preocupante o contexto atual. Diante de que as

manifestações dos desejos e necessidades se preservam antagônicas entre os sujeitos e organizações. Tendo assim, o reflexo disso em suas práticas insatisfatórias e coniventes com a situação, do ponto de vista da saúde dos sujeitos do desempenho. [...]. Diante do transbordo do trabalho sobre a vida pessoal que está distante de um equilíbrio, mas que exige desempenho e resultados [...] se vê forçado - ainda que não explícito - a criar estratégias, que vão inclusive à tentativa de controle da mente, não como busca pela contemplação e contato com o ser, mas como obsessão pela superação de sua habilidade, desempenho e sucesso (CÂNDIDO *et al*, 2019, p. 28)

. Tal obsessão do ‘eu posso’, advinda do *Yes we can!*, moto de Barack Obama, está gerando pessoas depressivas e fracassadas na sociedade do desempenho (HAN, 2015, n.p.). A necessidade de ser um trabalhador multitarefas com sobrecarga de trabalho bombardeado pela mentalidade da positividade, traz à tona a toxicidade do excesso das coisas que sobrecarregam o trabalho (CÂNDIDO *et al*, 2019, p. 14; MOREIRA; HELI, 2023, p. 98).

Com o deslocamento da negatividade para a positividade, o sujeito do desempenho – mais rápido e eficiente – substitui o sujeito da obediência. Transforma-se, assim, o paradigma do inconsciente freudiano, que não é atemporal, mas histórico. Suas condições de possibilidade são a disciplina, a interdição e a repressão modernas, cujo corolário forma o sujeito obediente, temerário e angustiado diante da possibilidade de transgressão. (CORBANEZI, 2018, p. 336)

A positividade laboral extenua as forças de forma vital. (BITTENCOURT, 2023, p. 48). Segundo MATEUS (2021, p. 18), exaustão e cansaço estagnam a vida do indivíduo, uma vez que, fatigado pelo excesso, não cria, não consegue se entregar na sua totalidade e acabam desenvolvendo doenças neuronais. Tudo porque a ação do indivíduo e sua identidade passam a ser legitimadas apenas na esfera laboral e de produtividade, na sociedade do desempenho (CORBANEZI, 2018, p. 338).

Por conseguinte, o mesmo trabalho que causa fadiga é motivo de orgulho para o trabalhador, como se seu esforço distorcido o levasse ao sucesso (MATEUS, 2021, p. 19). Se o funcionário não bater a meta internalizada, é fracassado. O trabalho é premente e acompanha o indivíduo até sua casa, impedindo seu descanso e ainda o fazendo se sentir culpado se assim pensar. Pois “o tempo livre, sempre inscrito em coerção ideológica, agora é destruído perante uma sociedade da performance e do cansaço, que não dorme e que está eternamente ocupada”. (COSTA, BARBOSA; PERINOTTO, 2023, p. 241)

HAN (2015, n.p.) trata da culminação do trabalho excessivo como uma auto exploração, já que o explorador e o explorado são um só. A internalização do sentimento de cobrança vem do próprio explorado – vítima e agressor. Para manter o desempenho do sujeito, recorre-se ao “*dopping cerebral*”, agora nomeado de *melhoramento cognitivo (idem)*, numa medicalização contínua com o intuito de fortalecer a capacidade de se trabalhar sem perder o desempenho, denominado “culto da *performance*”, por BITTENCOURT (2023, p. 45).

Nesse sentido, o caminho da exaustão exige respostas rápidas e não dá espaço para o refrigério da mente e do corpo. Necessário se faz focar com mais critério (sem desfoque) na exigência do alto desempenho a todo custo, pois “o excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma”. (HAN, 2015, n.p.)

MALES APRESENTADOS NAS ORGANIZAÇÕES E A BUSCA DO BEM-ESTAR

Profissionais multitarefas são praticamente uma consequência da globalização. De acordo com MATEUS (2021, p. 18), eles “possuem a positividade enraizada” e têm convicção de que devem sobrepor o sentimento de executar suas tarefas acima de tudo, porque lhes é “prazeroso”. Existe uma grande dificuldade de se desligar do trabalho, que exige estar conectado a todo o tempo

todo (CÂNDIDO *et al*, 2019, p. 14).

Fato é que, conforme MATEUS (2021, p. 18), a falta de desligamento das atividades laborais traz uma série colapsos, como “as consequências da positividade e da cobrança das empresas em se fazer mais para ter sucesso, ocasionou, mesmo que imperceptível, as doenças do século”,

Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI. Não são infecções, mas enfartos, provocados não pela negatividade [...], mas pelo excesso de positividade. (HAN, 2015, n.p.)

As pessoas estão se valendo de estimulantes para dormirem cada vez menos e se manterem ativos no labor (BITTENCOURT, 2023. p. 45). As doenças da mente estimularam pesquisas sobre o tema do bem-estar emocional dentro das organizações (MATEUS, 2021, p. 19).

A busca por resultados a todo custo tem um alto preço – as pessoas estão “cansadas” e cada vez mais “esgotadas de tanto se dedicarem ao trabalho, tanto que as doenças que mais acometem pessoas no século XXI, são: ansiedade e depressão”. (MOREIRA; HELI, 2023, p. 103)

O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Visto a partir daqui a Síndrome de Burnout não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida. [...] O que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho (HAN, 2015, n.p.)

O envolvimento das pessoas na hipercomunicação, “em modo *full-time*”, de acordo com (COSTA, BARBOSA; PERINOTTO, 2023, p. 241), transforma as pessoas em vitrine. Tudo é muito rápido e urgente, criando agitação interna e acelerando o ritmo da vida, chegando “ao cúmulo de se consumir alimentos de maneira extremamente veloz para que não se perca tempo produtivo, para maior desgaste orgânico do trabalhador”. (BITTENCOURT, 2023. p. 47)

BITTENCOURT (2023, p. 48) ainda rotula o esgotamento profissional como “degradação completa do sujeito de desempenho”, pois precisa dar o seu melhor a fim de que a organização, incondicionalmente, alcance sucesso – a “causa maior”.

Outro grande colapso da sociedade do desempenho e ativa na contemporaneidade, é o cansaço excessivo, que gera afastamentos, resultado do excesso de positividade (HAN, 2015, n.p.). Este colapso desencadeou uma “deficiência nas relações interpessoais” – uma geração jovem, doente, que não sabe enfrentar os fracassos, portanto vivem frustradas, e uma geração de “adultos infelizes no trabalho e na vida pessoal” – (MOREIRA; HELI, 2023, p. 103).

COMO AS ORGANIZAÇÕES PODEM DESENVOLVER PROJETOS DE BEM-ESTAR NO TRABALHO EM SUAS AÇÕES

O rápido desenvolvimento experimentado no mundo não veio de graça. Ele é consequência de trabalho árduo, mas exaustivo e “tem mexido cada vez mais com as crenças e valores que compõem a sociedade” (MOREIRA; HELI, 2023, p. 93). Nessa visão, as empresas têm procurado promover práticas de suporte aos colaboradores (CÂNDIDO *et al*, 2019, p. 15).

[...] da esperança da superação do seu estado, o sujeito incorpora a gestão e o trabalho à sua vida pessoal, mas nunca se dá como satisfeito e em paz, diante de uma infinidade global de estímulos que

preservam o sentimento e o estresse de pendências a cumprir. Para além disso, em resposta ao não cumprimento real dos elementos fundamentais de QVT, BET e Felicidade no Trabalho para um trabalho saudável por parte das organizações e, sendo esse o fator central na vida do sujeito, cai também sobre ele a responsabilidade de suprimento e correção dessa deficiência durante seu tempo de descanso. (CÂNDIDO *et al*, 2019, p. 28)

O peso da conciliação trabalho x casa contribui com o cansaço. As pessoas necessitam de apoio e relações saudáveis para se manterem íntegras psicologicamente. Nessa vertente, o papel dos gestores vem possibilitar que a identidade da organização seja solidificada através de apoio psicológico. Quando o colaborador se sente bem na instituição, seu sentimento de bem-estar é impactado, conseqüentemente, as relações entre os indivíduos melhorarão nesse trabalho mútuo. (GOMES *et al*, 2022, p.215)

Ademais, CORREIA (2023, p. 16) destaca o grande interesse dos pesquisadores no âmbito dos sistemas de GRHBE (Gestão de Recursos Humanos e Bem-Estar) sobre colaboradores e também bem-estar. “As organizações devem estabelecer uma série de práticas de GRH que, juntas, conduzem os colaboradores a um melhor desempenho por meio da felicidade e confiança”. (CORREIA, 2023, p 16)

Ainda de acordo com a CORREIA (2023, p.60), as empresas precisam ser conscientes do seu papel na promoção do bem-estar na vida das pessoas que ali trabalham e elenca algumas práticas:

- Estabelecer práticas de gestão de pessoas que tornem os seus colaboradores mais felizes e menos suscetíveis à exaustão e ao distanciamento do trabalho [...];
- Potencializar o bem-estar dos colaboradores (partilha de conhecimento, informação interna, comunicação bidirecional, relacionamento de qualidade entre chefia e colaboradores);

- Oferecer flexibilidade de horário e local de trabalho e autonomia na execução das tarefas e/ou
- Fornecer suporte na gestão entre o trabalho e a família, diminuindo possíveis conflitos.

Quando o foco está no colaborador as organizações certamente se beneficiarão, no ganha-ganha, proporcionando que o primeiro tenha uma melhor qualidade de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cansaço e fadiga parecem estar estampados no homem. Excesso de informações, multitarefas, a obrigação de ter sucesso e contribuir com todas as forças para o melhor desempenho da organização a qual faz parte, acabam prejudicando o equilíbrio físico-psicológico da pessoa. A sobrecarga de funções e a auto exploração se tornam uma espécie de dominação no meio de uma liberdade contraditória.

O ser humano tem chegado ao ponto de o repouso não mais conseguir renovar as forças para o outro dia e a personalidade do indivíduo passa a ser afetada. Na sociedade do cansaço de Han, indivíduos esgotados física e emocionalmente não produzem, não vivem, têm suas vidas colapsadas. A filosofia do positivismo torna-se tóxica, pois não permite o erro, o fracasso.

A tendência da produtividade exacerbada e a exigência de cumprimento de metas no afogamento do acúmulo de tarefas sobrecarregando o funcionário, precisa ser revista. A GRHBE pode contribuir com ações que foquem no capital humano, valorizando a pessoa, proporcionando o bem-estar laboral e, conseqüentemente, proporcionando a redução do estresse no retorno para casa.

O presente estudo contribui para as pesquisas na área do comportamento humano e não se esgota, permitindo que novas pesquisas sejam realizadas neste e noutros recortes.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, Renato Nunes. A catástrofe da sociedade de desempenho e o trabalho positivado como caminho para a morte. **Aoristo-International Journal of Phenomenology, Hermeneutics and Metaphysics**, v. 6, n. 1, p. 38-50, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.48075/aoristo.v6i1.31565>. Acessado em 23 de outubro de 2023.

CÂNDIDO, Kalinka Sansonowicz *et al* **Organizações e a Sociedade do Cansaço**. 2019. UFSC, Florianópolis, SC, Brasil. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/197413>. Acessado em: 23 de outubro de 2023.

CORBANEZI, Elton. HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. ampl. Petrópolis, Vozes, 2017. 128 pp. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 30, n. 3, p. 336. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.141124>. Acessado em: 23 de outubro de 2023.

CORREIA, Rita Lemos Proença de Azevedo. **As práticas de gestão de recursos humanos de bem-estar (GRHBE) e a sua influência na felicidade no trabalho e no Burnout**. 2023 EU, Lisboa, Portuga. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.26/43995>. Acessado em: 25 de outubro de 2023.

COSTA, Jean Henrique; BARBOSA, Raoni Borges; PERINOTTO, André Riani Costa. Tempo livre: agonia conceitual e impossibilidade epistêmica. **LICERE-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, v. 26, n. 2, p. 229-244, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2447-6218.2023.47248>. Acessado em 23 de outubro de 2023.

GOMES, Tarízi Cioccarri *et al*. **Para que lado correr? Bem-estar do trabalhador, comportamento de cidadania organizacional e conflito trabalho-família**. 2022 UFSM, Santa Maria, RS, Brasil. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/27668>. Acessada em: 25 de outubro de 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Giachini. [e-book]. ISBN 9788532650832. Petrópolis: Vozes, 2015.

MATEUS, Allann Peter Zanelatto. Sociedade do cansaço: a autoexploração do indivíduo associada ao excesso de positividade na sociedade de desempenho. **Educação: as principais abordagens dessa área V.02**, 2021. UFOP, Mariana, MG, Brasil. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/4241> Acessado em: 23 de outubro de 2023.

MOREIRA, Ana Selma; HEIL, Danielle Mariel. A sociedade do cansaço rumo à desmassificação. **Seven Editora**, p.

91-104, 2023. DOI:10.56238. Disponível em: <http://sevenpublicacoes.com.br/index.php/editora/article/view/386/377> acessado em 23 de outubro de 2023. NIETZSCHE, Friedrich. **Assim falou Zaratustra: um livro para todos e para ninguém**. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2011.