

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**

**Instituto de Ciências Sociais Aplicadas**

**Departamento de Ciências Administrativas**

**Allann Peter Zanelatto Mateus**

**SOCIEDADE DO CANSAÇO: a auto exploração do indivíduo associada ao excesso de  
positividade na sociedade do desempenho**

**Mariana**

**2021**

**Allann Peter Zanelatto Mateus**

**SOCIEDADE DO CANSAÇO: a auto exploração do indivíduo associada ao excesso de positividade na sociedade do desempenho**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para obtenção do título Bacharel em Administração.

**Orientadora:** Profa. DSc. Simone Aparecida Simões Rocha

**Mariana**

**2021**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

M425s Mateus, Allann Peter Zanelatto.

Sociedade do cansaço [manuscrito]: a auto exploração do indivíduo associada ao excesso de positividade na sociedade do desempenho. / Allann Peter Zanelatto Mateus. - 2021.

20 f.: il.: color..

Orientadora: Profa. Dra. Simone Aparecida Simões Rocha.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Cultura organizacional. 2. Produtividade. 3. Trabalhadores - Atitudes. I. Rocha, Simone Aparecida Simões. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 005.61

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa-Bibliotecário Coordenador  
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Allann Peter Zanelatto Mateus

**Sociedade do cansaço: a autoexploração do indivíduo associada ao excesso de positividade na sociedade do desempenho**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

Aprovada em 16 de dezembro de 2021.

### Membros da banca

Profa. Doutora Simone Aparecida Simões Rocha – Orientadora e Presidente da Banca – Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP

Profa. Doutora Ana Cristina Miranda Rodrigues – Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP  
Mestranda Itaiane de Paula – Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP



Documento assinado eletronicamente por **Simone Aparecida Simoes Rocha, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 19/06/2022, às 15:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0346518** e o código CRC **BC6BB978**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.007946/2022-16

SEI nº 0346518

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000  
Telefone: (31)3557-3555 - [www.ufop.br](http://www.ufop.br)

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa consiste em destacar quais são os fatores e efeitos da transição da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho e identificar este movimento transitório de sociedade, na busca por conhecer a sociedade do desempenho e as consequências dos fatores de positividade individual, organizacional e social. Foi realizada uma pesquisa de natureza aplicada, qualitativa, de caráter descritivo, através da aplicação de um questionário eletrônico em uma empresa de mineração. Os resultados mostram o movimento das empresas em entender que as mudanças são necessárias para conseguir manter os talentos em seu quadro e, que as doenças neuronais se constituem em uma realidade da sociedade do desempenho. Isto porque os indivíduos tornaram-se multitarefas, como se o seu sucesso dependesse do máximo esforço em suas atividades. Esta tendência de produtividade excessiva vem sendo internalizada e a expectativa das empresas é que o seu funcionário dê conta de tudo.

**Palavras-chave:** Cultura organizacional. Produtividade. Trabalhadores - Atitudes.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to highlight the factors and effects of the transition from the disciplinary society to the performance society and to identify this transitory movement of society, in the quest to know the performance society and the consequences of individual, organizational and Social. An applied, qualitative, descriptive research was carried out, through the application of an electronic questionnaire in a mining company. The results show the movement of companies to understand that changes are necessary to be able to keep talent on their staff and that neuronal diseases are a reality of the performance society. This is because individuals have become multitaskers, as if their success depended on maximum effort in their activities. This tendency of excessive productivity has been internalized and the expectation of companies is that their employee can handle everything.

**Keywords:** Organizational culture. Productivity. Workers - Attitudes.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Faixa etária dos participantes da pesquisa .....	14
Figura 2: Percepção da importância das atividades de trabalho no sucesso da empresa .....	15
Figura 3: Sintomas vivenciados nos últimos 12 meses .....	17

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA.....</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>18</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>19</b>

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com o ex-presidente dos EUA, Barack Obama, “Yes, we can!” retrata o atual cenário da sociedade, onde todas as metas estabelecidas são alcançáveis e as pessoas podem tudo, basta querer (HAN, 2017; CORBANEZI, 2018). Exatamente este pensamento que intitula a sociedade do desempenho, onde indivíduos hiperativos sucumbem às patologias neuronais.

Foucault (1999) descreve a sociedade da transição do poder monárquico para a ascensão do capitalismo como a sociedade disciplinar, em que as instituições utilizavam da extrema vigilância, controle e punição. A sociedade disciplinar é a sociedade da negatividade, determinada pela imposição da proibição, o verbo que a descreve é não-ter-o-direito. O sujeito da época era o sujeito obediente, limitado pelo não-poder. A sociedade do século presente já não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade do desempenho. Os sujeitos dessa sociedade são chamados de sujeitos do desempenho e produção, mais rápido e produtivo do que o sujeito obediente e possui o desejo de maximizar a produção (HAN, 2017).

No lugar da proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação. As organizações se utilizam deste novo *modus operandi*, pois ao invés de apenas estabelecer regras e monitorar as atividades, estabelecem metas e designam projetos com intuito de dar autonomia ao colaborador, estimulando o sentimento ilusório de dono, corresponsável pelo cumprimento da meta. Desta forma, a organização se exime do papel de explorador. Exige-se então do colaborador a "capacidade de diagnóstico, de solução de problemas, capacidade de tomar decisões e intervir no processo de trabalho, de trabalhar em equipe, auto-organizar-se e enfrentar situações em constantes mudanças" (DELUIZ, 2004, p.1). A motivação e positividade induzem ao sujeito o sentimento de confiança que passa a ser o explorador de si mesmo, pois quer e “pode” atingir seus objetivos, não há então exploração, em que se obriga a trabalhar, pois o próprio sujeito quer se autorrealizar (HAN, 2017).

Assim, a pergunta que orienta o desenvolvimento desta pesquisa consiste em saber quais são os fatores e efeitos da transição da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho? Notadamente, é um tema atual e que requer uma releitura do indivíduo, suas relações com as organizações e a sociedade de uma forma geral. Em 2013, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (JORNAL DA USP, 2019), demonstrou que 98% dos brasileiros se sentem cansados mental e fisicamente, sendo a maior parte jovens entre 20 e 29 anos. Essa é uma das consequências da positividade da sociedade atual, onde indivíduos multitarefas buscam o tempo todo ser o melhor em tudo, seja na vida

pessoal ou profissional. Neste contexto, tem-se como objetivo, identificar este movimento transitório da sociedade, na busca por conhecer a sociedade do desempenho e as consequências dos fatores de positividade individual, organizacional e social. Para atingir tal objetivo, comparou-se as sociedades disciplinar, de controle e de desempenho e o impacto nas organizações, buscando demonstrar as consequências da mudança de pensamento entre estas sociedades e como os aspectos sociais transformaram enfermidades em características de uma época e por fim, identificar como o excesso de positividade e estímulos delimita a capacidade criativa dos indivíduos.

Esta pesquisa buscou compreender e relacionar como a exaustão do indivíduo e o cansaço inviabilizam e o estagnam de desenvolver qualquer atividade, pois a fadiga causada pelo excesso de desempenho e positividade inibe sua real capacidade. Nesse sentido, cabe compreender o papel das organizações na sociedade atual, as medidas a serem tomadas para mitigar o esgotamento mental de seus colaboradores e promover uma perspectiva de futuro no mercado de trabalho e para as próximas gerações.

Os estudos que envolvem pessoas, organizações e sociedade são importantes para o entendimento das relações e as necessidades de melhorias. A forma pela qual a relação é conduzida gera nos indivíduos reações que devem ser avaliadas, no sentido de preservar sua integridade, saúde mental e prazer em desenvolver suas atividades e rotinas cotidianas.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

As sociedades se subdividem entre sociedade disciplinar, controle e desempenho, que também é chamada de sociedade do cansaço. A sociedade disciplinar foi mapeada durante o período entre o século XVIII até a Segunda Guerra. Segundo Foucault (1987), esta época foi caracterizada pela docilidade dos corpos, conhecidos como “Corpos Dóceis”, os soldados podiam ser fabricados, o sujeito se tornou algo possível de moldes, com posturas corrigidas, coação calculada, estando sempre disponível ao senhorio. Definiu-se o corpo como objeto e alvo do poder, que se é possível manipular, treinar e que conseqüentemente vai obedecer e ser hábil.

A coerção se tornou ininterrupta, constante, onde os objetivos era apenas o resultado e não a execução da atividade delimitando e moldando o tempo, o espaço e até mesmo os movimentos. Foucault (1999) descreveu a sociedade disciplinar aquela que possuía espaços bem definidos e tempo de trabalho, denominando como processos de moldagem, pois um mesmo molde fixo e definido poderia ser aplicado em diversas formas sociais. Esses métodos

que permitem o controle minucioso das operações, impuseram uma relação de “docilidade-utilidade”, denominadas disciplinas. Muitos processos disciplinares existiam há muito tempo: nos conventos, nos exércitos, nas oficinas também. Mas as disciplinas se tornaram fórmulas de dominação da sociedade.

Pela ótica da administração, Taylor, na Teoria da Administração Científica enfatizava as tarefas, buscando métodos racionais e padronizados que maximizassem a produtividade. Descrevendo o homem econômico, que respondia ao incentivo econômico e que deveria estar sob vigilância da gerência para que atingisse a eficiência. (MATOS; PIRES, 2006).

Nos anos finais do século XVIII houve uma transição sutil para a sociedade de controle, que foi marcada pela ocupação dos limites ausentes e pela definição de um tempo contínuo no qual os indivíduos nunca conseguiriam terminar coisa nenhuma. Por certo, estes estariam sempre ocupados em uma formação permanente, como se fossem prisioneiros em campo aberto (DELEUZE, 1992).

Ocorreu uma grande integração do capitalismo e uma intensificação e generalização da disciplina e estas mudanças culminaram em uma transição de uma sociedade moderno-industrial. Esta sociedade foi descrita por Foucault (1987) como sociedade disciplinar, para a sociedade do controle. A disciplina na sociedade deu espaço para tais mudanças que as suas formas, seus lugares e seus efeitos ganharam uma nova aparência e um novo campo: o mercado (DANZIATO, 2010).

A lógica da sociedade de controle acabou com os muros das instituições, mas o controle manteve-se ainda mais intenso, pois a lógica de mercado preencheu os espaços, característica muito própria do capitalismo recente. Para Hardt (2001 apud DANZIATO, 2010, p.432) não se pode pensar sobre sociedade do controle sem pensar no mercado mundial, este, enfim, seguindo na direção do ponto de chegada do capitalismo (DANZIATO, 2010).

Em paralelo, a disciplina e dominação deixavam de ser apenas físicas, de confinamento, utilizando dos muros das instituições, de sua arquitetura, prisões, escolas, fábricas, hospitais, família entre outros, como descrito por Foucault (1999), pois estes muros foram se desfazendo. Esse desfazimento se constituiu de uma forma que as lógicas disciplinares não se tornaram ineficazes, mas generalizadas como formas fluidas através de todo o campo social, produzindo um controle mais estratégico.

Para Deleuze (1992) a sociedade do controle foi caracterizada por uma implantação de uma lógica que deixou de ser industrial e passou a ser a lógica de uma empresa. Em uma sociedade de controle a empresa substituiu a fábrica, e a empresa é uma alma. O regime da empresa se estabeleceu em todos os níveis sociais, mesmo nas antigas instituições

disciplinares. Se a prisão era o modelo da sociedade disciplinar, a empresa é da sociedade de controle. A sociedade do controle foi uma implantação gradativa e crescente de uma nova forma de dominação.

Segundo Hardt (2001 apud DANZIATO, 2010), o poder estava em toda parte, mas não estava acima da sociedade, apenas sua lógica mudou, não sendo mais um poder soberano, mas uma soberania ligada ao capital. Houve uma integração real da sociedade com o capital, neste momento percebeu-se a transição de sociedade, de disciplinar para a sociedade de controle. Quando as instituições da sociedade disciplinar entraram em colapso, sua lógica se manteve. Esta lógica das instituições disciplinadoras precederam a sociedade de controle. Enquanto a disciplina utilizava mecanismos que incidiam sobre corpos, na sociedade do controle o poder estava interiorizado, reativados pelos próprios sujeitos, como um estado de alienação autônoma. Ao longo do tempo o poder mudou não apenas de forma, mas o seu alcance e extensão, tornando-se intrínseco à população, se encarregando da produção e reprodução da própria vida, organizando a totalidade das atividades.

Uma das características de controle da época, seria o controle de informações que resultavam no acompanhamento das ações e atividades do indivíduo, como ligações telefônicas, compras, transações bancárias, uso de cartão de crédito, entre outras informações sensíveis. Este controle de informações tornou o sujeito em um código, que seguia determinado padrão. Houve uma subdivisão das informações e do controle em fluxos, como fluxos sociais, financeiros, do desejo e comunicação. Deste modo, resultou-se em um controle total da sociedade, nas esferas de informação, conhecimento e comunicação (COSTA, 2004).

A partir de 1909, a ênfase das organizações foi direcionada para a estrutura das instituições e tinha o sujeito como homem organizacional. Aquele que não agia por seus motivos pessoais, mas por pertencimento a organização. Segundo Motta (1978), citado por Sanosonowicz Cândido (2019) o sujeito se equipara à organização. Para Han (2017), o sujeito de desempenho surge em meados do século XXI, e os descreve como os empresários de si mesmos, que possuem autonomia e não estão embasados no poder e ordem pautados nas sociedades anteriores. A sociedade do desempenho é caracterizada pelo excesso de positividade. Com a disseminação de diferentes ideias, não há uma definição certa da sociedade na época, definindo como três tipos: sociedade do consumo, disciplinar e por fim, desempenho, pois há relações diversas dentro da sociedade estando entrelaçadas, podendo cada grupo ter um pouco mais de disciplina, consumo e desempenho.

A sociedade que hoje avança para o desempenho vai se desvinculando da negatividade, de acordo com as palavras do ex-presidente Barack Obama descritas no início

desta pesquisa. Estas palavras expressam a positividade, o poder ilimitado desta sociedade, instigando o indivíduo a desenvolver seus projetos, de ter iniciativa e se manterem sempre motivados. Enquanto a sociedade disciplinar que é dominada pelo “não pode” gerar loucos e delinquentes, a sociedade do desempenho gera depressivos e fracassados (HAN, 2017).

Na sociedade do desempenho o sujeito não possui uma perspectiva definida, assim como nos séculos anteriores, já que dentro da estrutura do capitalismo está completamente à deriva. O neoliberalismo disseminou o afastamento de toda a negatividade da sociedade disciplinar promovida pelas teorias apresentadas anteriormente. Negatividade essa, que controlava e limitava o acesso à informação, ao espaço e que tinha como verbo nominal dominante o "não-ter-o-direito". Já com a positividade, o "poder ilimitado" passa a ser então, o verbo nominal do século XXI. Reforçado por plurais coletivos como "yes, we can", esse pensamento é verificado também na Psicologia Positiva, como evidência de uma proposição de autoeficácia (BANDURA; AZZI, 2008).

Han (2017, p.29) declara que o sujeito "está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É o senhor e soberano de si mesmo", aquele que sem mais limitações, sendo empresário de si, pode chegar aonde quiser, desde que ele trabalhe para isso, e por isso, é reconhecido como sujeito do desempenho. Neste sentido que o sujeito do desempenho se difere do sujeito da obediência, pois não é submisso a outro, apenas a si mesmo, o que dá uma sensação de libertação ilusória e coercitiva, pois o sujeito do desempenho é ao mesmo tempo o explorador e o explorado.

Na ótica da Administração, esta mudança do poder ocasionou o afastamento das certezas e do raciocínio lógico da gestão para um período em que a imprecisão se tornou mais forte, em razão de um infinito de possibilidades. A globalização influenciou também na competição, com a desregulamentação de economias, assim como demandou novas formas de estruturação e pressionou a flexibilização organizacional (FIATES, 2001 citado por SANOSNOWICZ CÂNDIDO, 2019; DELUIZ, 2004).

Na mesma medida, a globalização intensificou a especialização, trouxe a precariedade e a informalização do trabalho para o indivíduo, resultando em uma realidade na qual o homem, multitarefa, tem o seu conhecimento e seu esforço próprio, cada vez mais como o fator decisivo no século XXI (DELUIZ, 2004). Han (2017) cita, porém, que a multitarefa não representa um progresso da civilização e sim, um retrocesso, pois está disseminada nos animais como instinto selvagem. É uma técnica de atenção indispensável para sobrevivência, enquanto o animal se alimenta deve estar atento para não se tornar a própria presa, por exemplo, o que ilustra que o animal deve estar com sua atenção dividida em diversas

atividades, não sendo capaz de aprofundar em apenas uma função, assim é o indivíduo multitarefa.

O sujeito presente na sociedade do desempenho, diferente da sociedade de Foucault, em que os espaços e instituições eram delimitados por muros, tornaram-se empresários de si mesmo e responsáveis pelo seu próprio sucesso. Quando o sujeito é influenciado pela positividade presente na sociedade do desempenho, ele é capaz de exercer uma violência de exaustão, levando a um sufocamento (HAN, 2017).

A partir dos anos 2000, as organizações vêm implementando práticas que geram autonomia, e estimulam a experimentação e criatividade, sendo os colaboradores livres para desenvolver projetos, inovar e atuarem na busca por novas soluções. Este tipo de ambiente favorece o intercâmbio de ideias e valoriza a diversidade no momento de recrutamento. Em contrapartida é exigido do colaborador a capacidade de identificar e solucionar os problemas, bem como tomar decisões e realizar intervenções na forma de realização do trabalho, de trabalhar em equipe, de se auto-organizar e ter que sobreviver às constantes mudanças (DELUIZ, 2004).

Atualmente, percebe-se o quanto as empresas estão modificando suas crenças corporativas, de que quanto mais horas trabalhadas, maior a produtividade. Assim como no século XVIII, à época da sociedade do controle, quando se fazia mais com menos. A gestão hoje em dia está ocupada demais para ter tempo livre, ao passo que os funcionários assumem tantas funções além do que deveriam, muita das vezes por receio de perder o emprego, o que cada vez mais corrobora para o excesso de desempenho, a chamada hoje de produtividade tóxica (KEDOUK, 2021).

### **3 DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA**

O desenvolvimento desta pesquisa se deu a partir de uma pesquisa de natureza aplicada, qualitativa, de caráter descritivo. para efetivamente analisar os efeitos da transição da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho e suas consequências, que é o objetivo geral do trabalho (BARROS; LEHFELD, 2014). A pesquisa aplicada, segundo os autores mencionados, é uma pesquisa utilizada para compreender e conhecer os resultados diante da aplicação imediata. Contribui de forma prática e mais no estudo e apresentação de seus resultados. Este tipo de pesquisa busca a resposta e soluções necessárias à realidade atual do problema (LEÃO, 2016).

A pesquisa é qualitativa, pois busca compreender a origem das sociedades e sua relação com o parâmetro atual de trabalho nas organizações, sem se preocupar com a amostragem, mas sim, com o esclarecimento do assunto central e entendimento do problema levantado no objetivo (SANOSNOWICZ CANDIDO, 2019). A pesquisa foi realizada intencionalmente e por acessibilidade, na empresa Minas Corp., de nome fictício e atuante no ramo de mineração. Os indivíduos foram pesquisados em seu ambiente de trabalho, a fim de obter informações pertinentes à análise dos fatores e efeitos disciplinares e do desempenho para o indivíduo, empresa e conseqüentemente a sociedade. Os dados coletados serviram para obter as informações nas perspectivas dos indivíduos e interpretar o ambiente em que a problemática ocorre (CAUCHICK, 2012).

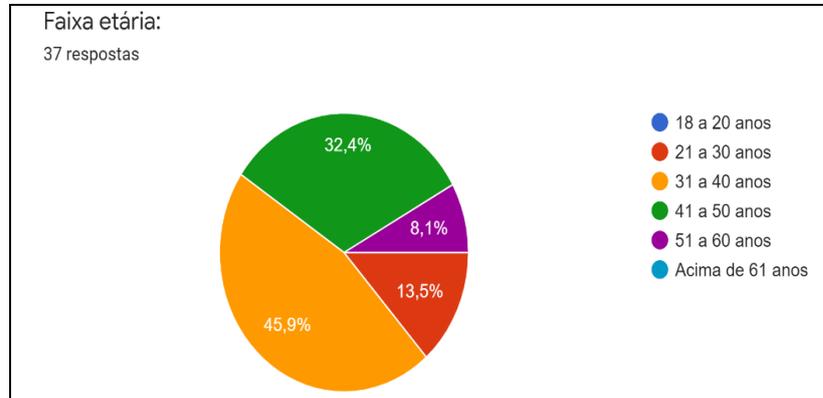
A coleta de dados se deu a partir do estudo de caso, realizado no período de agosto a novembro de 2021, nos horários de atividades da empresa, de forma presencial e remotamente. Foram agrupadas as informações necessárias para a construção do raciocínio em torno do problema, que foi o de analisar os efeitos da transição da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho e as conseqüências do poder ilimitado e da positividade em excesso para o indivíduo, a organização e a sociedade, no âmbito organizacional da empresa em estudo. Para obter os dados sensíveis inerentes à pesquisa, como percepções, comportamentos, sentimentos, crenças, motivações ou planos de um indivíduo, conforme descrito por Selltiz (1987 apud DIAS; SILVA, 2009), foi elaborado e aplicado um questionário através do “Google Forms”, incluindo um termo de consentimento para divulgação e utilização dos dados para a pesquisa. Um total de 50 colaboradores da empresa Mine Corp. receberam o formulário por um link compartilhado e concordaram em responder de forma anônima. Após o período de aplicação do questionário, 37 colaboradores responderam, ou seja 75% dos pesquisados, destes, apenas 01 não concordou em participar do estudo, após a leitura do termo de consentimento. Após a organização dos resultados, foi necessário retornar à fundamentação teórica afim de verificar a relação com os dados obtidos. Também foi demandada uma avaliação de possíveis erros, mesmo que os resultados obtidos fossem condizentes com a fundamentação teórica (CAUCHICK, 2012).

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Os dados obtidos foram discutidos e analisados, baseados no estudo do tema apresentado e na revisão de literatura, a fim de atingir os objetivos desta pesquisa. A pesquisa

foi dividida em blocos, para facilitar a unificação das perguntas e o entendimento de cada etapa. No Bloco I, as perguntas tiveram o objetivo de traçar o perfil dos funcionários, a saber:

Figura 1: Faixa etária dos participantes da pesquisa



Fonte: resultado da pesquisa, 2021.

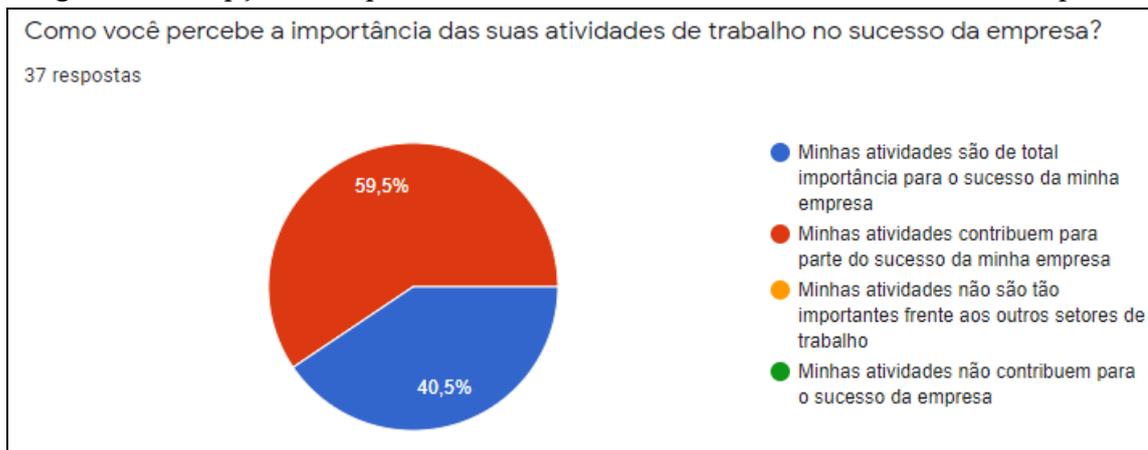
Dos 37 respondentes, o sexo masculino é a sua maioria, totalizando 70% do público. A faixa etária (FIG. 1) ficou compreendida entre 31 e 40 anos, com 46% e de 41 a 50 anos com 32%, demonstrando colaboradores mais maduros que vivenciaram as constantes mudanças de sociedade e cultura, mesmo que não tenha sido na mesma empresa, pois do total de respondentes, 27% possuem mais de 16 anos na empresa e em sua maioria, 30%, possuem entre 1 e 5 anos de empresa. Por ser uma empresa de grande porte, os respondentes são de diversas cidades da região dos Inconfidentes, como Mariana, Ouro preto, Itabirito, Itabira e Belo Horizonte.

A pesquisa foi realizada com os funcionários trabalhando no horário administrativo e em regime de turno, o que implica em se ter a maioria trabalhando diretamente na empresa, exatos 87%. Cabe salientar que apenas 01 funcionário estava no regime híbrido e que deveria ir trabalhar na empresa eventualmente ou quando convocado, e apenas 03 dos respondentes estavam em regime de teletrabalho.

No Bloco II, as perguntas foram inerentes ao trabalho e vida pessoal, podendo ser observado que os funcionários, em sua maioria, se sentem corresponsáveis pelas atividades que desempenham, pelo sucesso da empresa e pelo seu próprio sucesso, não havendo respondente que não se sente responsável pelo sucesso da empresa, conforme consta na figura 02. Confirma-se as contribuições de Han (2017, p. 29) destacando que “o indivíduo é senhor e soberano de si mesmo. Assim não está submisso a ninguém, está submisso a si mesmo”. O sujeito acredita que não há explorador, que é livre de um dominador que o obrigue a trabalhar. Desde pequenos aprenderam que trabalhar muito é o segredo do bom resultado, pautada no

esforço, pois se esforçar o suficiente, poderão garantir a vitória na sociedade atual, da meritocracia. Ou seja, está enraizado nos indivíduos desde a sua criação que, mesmo que a situação oferecida não seja a mais adequada, trabalhar sem reclamar fará com que cresça mais (PETERSEN, 2021 apud MARINO, 2021).

Figura 2: Percepção da importância das atividades de trabalho no sucesso da empresa



Fonte: resultado da pesquisa, 2021.

Quanto às oportunidades de crescimento na empresa (FIG. 2), 40% consideram que seu sucesso depende de seu desempenho e da empresa e 8 respondentes sentem-se totalmente responsáveis pelo seu crescimento e sucesso. O desempenho é o esperado pela empresa, mas pode melhorar para 60%. Nenhum se considera além do esperado, sem a necessidade de aprimoramento. A partir da análise dessas respostas, observou-se como o pensamento da busca pelo sucesso por si só já está enraizado nos sujeitos da sociedade do desempenho, que criam expectativas de sempre mostrar bons resultados. Desta forma, isso acaba criando um ciclo vicioso, em que se trabalha sempre mais na busca pela sensação de realização, que nunca é alcançada e o que persiste é o pensamento de que se ainda não foi alcançado o sucesso, sempre se pode fazer mais até alcançá-lo (MARINO, 2021).

No que diz respeito aos momentos de folga, estudos e leituras, foi questionado aos respondentes sobre quais assuntos se dedicam e se conseguem se desconectar de pensamentos relacionados ao ambiente de trabalho. Um total de 30% estuda ou lê sobre assuntos que podem agregar no trabalho, para a melhoria de desempenho em sua carreira. Aproximadamente 57% dos respondentes relatam se interessar por assuntos não relacionados ao trabalho e 45% dizem se desligar totalmente do trabalho nos momentos de folga. Em outra pergunta relacionada ao mesmo tema, 63% até conseguem descansar, mas estão ansiosos e preocupados com o próximo dia de trabalho. Um total de 13 respondentes, que representam

30%, estão exaustos do trabalho ou ainda tem que trabalhar fazendo hora extra. Analisando o resultado e consequências destas respostas relacionadas ao descanso, é possível interligar com o estudo realizado, pois o indivíduo se autoimpõe uma cobrança de desempenho elevado e não consegue se desligar. A corrida pelo desempenho esgota o indivíduo muito além do que ele pode aguentar: "O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma. O cansaço solitário, que atua individualizando e isolando" (HAN, 2017 p. 71).

Um questionamento analisado, mesmo sendo apenas 02 respondentes, foi o quão o funcionário se sente disponível para a empresa, e estes responderam estar 100% disponíveis, pois o seu cargo exige total disponibilidade. Somente 30% não possui nenhuma necessidade de estar disponível em seu horário livre e o restante, de alguma forma, mesmo que ocasionalmente esteve ou está disponível para a empresa em algum momento de sua folga. É notório que quando as pessoas não fazem pausas adequadas, não há espaço para criatividade, pois é do ócio, do tempo livre, que surgem novas ideias e, conseqüentemente sem novas ideias, a empresa perde no quesito inovação, apenas solucionado metas e foco no curto prazo, entrando em um modo automático, além de produzir um clima pesado, pois sem descanso as pessoas ficam mais irritadas e nervosas (MARINO, 2021).

Quando questionados sobre os momentos de descanso, pausas durante o trabalho e quando se sentem esgotados, 54% relatam fazer uma pausa rápida. Dentre as possíveis respostas a opção "Paro de trabalhar" não teve respondente. Mesmo que a maioria tenha respondido que faz uma pausa rápida, 41% assinalaram que as práticas da empresa para prevenir o alto nível de estresse são insuficientes e 11% destacam que a empresa não possui tais práticas. Sobre a qualidade de vida dos funcionários no ambiente de trabalho, 32% percebem que as políticas da empresa não são satisfatórias. A percepção dos respondentes quanto à frequência observada de esgotamento e estresse gerada pelo trabalho, apenas 27% nunca vivenciaram este tipo de situação, ao passo que todo o restante vivenciou ou passou por algum momento de esgotamento no trabalho, mesmo que há algum tempo, sendo que 30% vivenciaram tal situação dentro de uma mesma semana. Pode-se perceber, que mesmo realizando pausas rápidas e a empresa oferecendo espaços e práticas para o descanso, a mudança deve ser cultural, pois hoje continua se praticando o mesmo que há 10 anos atrás, ou seja, a proteção física, continua sendo prioridade da empresa, ao passo que a saúde mental, deveria também ser prioridade. Deve-se não somente ter artifícios de descanso, mas fomentar o cuidado ativo, a segurança não só física, mas psicológica. Defender a produtividade sustentável, sem que o funcionário que produz mais seja mais reconhecido do que o que faz melhor, significa não deixar que os desequilíbrios psicológicos tornem as relações e o

trabalho cada vez mais difícil (CAMARGO, 2020). É preciso ter o bem-estar emocional, colocar o “como” à frente do “quanto” e ter empatia, pois a falta dela, apenas utilizando do comando e controle, estimula cada vez mais a o excesso, excesso de horas, de entregas, de esforço desnecessário (MARINO, 2021).

Dentre os sintomas vivenciados pelos respondentes nos últimos 12 meses, com opção de escolha múltipla, destacaram-se opções que estão relacionadas ao sono, excesso ou sua falta. A maioria destacou em suas respostas, conforme o que está apresentado na figura 3, por sintomas como ansiedade e angústia. Para Han (2017), a autoexploração aumenta o cansaço mental, a falta de sono, as doenças mentais. A busca pela autenticidade e produtividade em um processo, faz com que o sujeito vivencie uma violência neuronal, dentro do sistema. Em lugar de “loucos e delinquentes” tem-se uma sociedade de “deprimidos e fracassados”.

Figura 3: Sintomas vivenciados nos últimos 12 meses



Fonte: resultado da pesquisa, 2021.

Sobre as consequências do estresse ocasionado pela carga de trabalho (FIG. 3), os respondentes em sua maioria sentem a saúde mental afetada, assim como sua saúde física e a disponibilidade para prática de hobbies. Estes responderam em opção dissertativa, como se segue, o que esperam da empresa em relação ao ambiente de trabalho. As que mais se destacaram estão listadas abaixo:

- “Cumprir com as melhorias necessárias para ter um ambiente saudável”.

- “Aprimoramento, mais atuação em relação a melhorias no meio ambiente de trabalho”.
- “Um ambiente tranquilo, harmonioso, com condições mínimas de um trabalho agradável”.
- “Que seja agradável”.
- “Que mantenha um ambiente saudável e com boas condições para o empregado realizar suas tarefas”.
- “Que seja mais bem monitorado com relação ao nível de cobrança e sobrecarga de trabalho”.
- “Um ambiente seguro, saudável e agradável para se trabalhar, como deve ser”.

A empresa Mine Corp, possui uma boa reputação, sendo reconhecida como uma das principais empresas em seu ramo de atuação. O que a sociedade avalia quando alguém fala que trabalha nesta empresa, como resposta, os 92% dos pesquisados se sentem reconhecidos de forma positiva, apenas pelo fato de trabalhar nesta empresa. Foi questionado também de forma dissertativa, o que se escuta quando as pessoas têm ciência de que o funcionário trabalha nesta empresa e o que mais se descreveu foram falas positivas, muitas delas relacionadas a benefícios, qualidade da empresa e até mesmo em estabilidade financeira. Baseada nesta posição da empresa na sociedade, pode-se concluir que os funcionários se sentem influenciados em querer se esforçar ao máximo para continuar mantendo o emprego e “status” perante a sociedade.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A exaustão do indivíduo e o cansaço inviabilizam, fazendo com que se sinta estagnado, a ponto de não desenvolver suas atividades, pois a fadiga causada pelo excesso de desempenho inibe sua criatividade e conseqüentemente sua real capacidade. Nesse sentido, cabe compreender o papel das organizações na sociedade atual. No mercado atual, tem-se percebido cada vez mais o movimento das empresas em entender que as mudanças são necessárias para conseguir manter os talentos em seu quadro e que as doenças neuronais são uma realidade da sociedade do desempenho.

A globalização trouxe consigo uma onda de profissionais multitarefas e que possuem a positividade enraizada, com o pensamento de que deve se amar o que faz e assim, nunca deixará de trabalhar um dia em sua vida, por ser prazeroso. Mas as conseqüências da positividade e da cobrança das empresas em se fazer mais para ter sucesso, ocasionou, mesmo

que imperceptível, as doenças do século. O processo de mudança na forma de realizar o trabalho ocorreu, além das inovações tecnológicas, devido à disseminação da pandemia da Covid-19. Doenças neuronais e o cansaço em seus diversos estágios, ficaram ainda mais evidentes, trazendo consigo uma série de pesquisas relacionadas ao tema, dando enfoque ao bem-estar emocional dentro das organizações, que antes não possuía grau elevado de importância, já que o foco eram apenas os resultados.

A empresa onde foi realizada a pesquisa, Mine Corp. possui a capacidade para se adaptar às mudanças que o mercado impõe, inclusive já está passando por um processo de readaptação para adotar práticas e soluções para se fazer o mesmo ou mais com qualidade, oferecendo ao funcionário benefícios para cuidar da saúde externamente e realmente focar no que importa, sem que o trabalho seja um fardo. Ao mesmo tempo, percebeu-se que mesmo oferecendo benefícios relacionados ao cuidado, ainda é necessário olhar para dentro da empresa e atuar na raiz dos problemas que causam as doenças neuronais.

Observa-se o quanto hoje o excesso de trabalho é considerado motivo de orgulho para os funcionários que se sentem parte da empresa, que sentem admirados por deixar de realizar tarefas do seu dia a dia e desfrutar de seu descanso, por estarem ocupados demais com horas a mais de trabalho. O indivíduo se tornou multitarefa, como se o seu máximo esforço resultasse em seu sucesso. Esta tendência de produtividade excessiva vem sendo internalizada e a expectativa das empresas é que o seu funcionário dê conta de tudo.

Para novos estudos a partir desta pesquisa e relacionados ao tema, sugere-se aprofundar nos relacionamentos entre gestores e seus funcionários, na condução dos diálogos e na relação de confiança e não de cobrança. Focar os estudos nos novos regimes de teletrabalho e híbrido que estão sendo adotados pelas empresas durante e pós pandemia, contribuirá para se conhecer como são estabelecidos os limites de carga horária e as consequências da falta de contato direto entre as equipes de funcionários e gestores.

## REFERÊNCIAS

BANDURA, A.; AZZI, R. G.; POLYDORO, S. **Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos**. Porto Alegre: ArtMed, 2008. 176 p.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica**. 2 Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CAMARGO, Izabella. **Dá um tempo!** Como encontrar limite em um mundo sem limites. 1ª Ed. Principium, 2020.

CAUCHICK, Paulo Augusto Miguel. **Metodologia de pesquisa para engenharia de produção e gestão de operações**. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2012.

CORBANEZI, E. R. Han, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 3, p. 335-342, 2018. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.141124. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/141124>. Acesso em: 12 jun. 2021.

COSTA, Rogério da. **Sociedade do controle**. São Paulo, 2004.

DANZIATO, L. J. B. O dispositivo de gozo na sociedade do controle. **Psicologia & Sociedade**, v. 22, n. 3, 2010, p. 430-437.

DELEUZE, G. **Conversações**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1992.

DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do Senac**, v. 30, n. 3, p. 73-79, 1 set. 2004.

DIAS, Donaldo de Souza; SILVA, Mônica Ferreira da. **Como escrever uma monografia**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2009. 72 p. (Relatórios COPPEAD, 384).

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis, Vozes, 1987.

FOUCAULT, Michel. **Terceira Parte: Disciplina IN Vigiar e Punir: o nascimento da prisão**. 20ª ed. São Paulo: Vozes, 1999.

HAN, Byung Chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª edição ampliada: Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

JORNAL DA USP. **USP: Excesso de positividade motiva a criação da sociedade do cansaço**, 2019. Página Atualidades. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atuais/excesso-de-positividade-motiva-a-criacao-da-sociedade-do-cansaco/>>. Acesso em: 13 de jun. de 2021.

KEDOUK, Márcia. Carta da Redação: O excesso de trabalho disfarçado de sucesso. **Saúde Mental, VOCÊ RH**. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/carta-da-redacao-produzir-melhor/>. Acesso em: 15 dez. 2021.

LEÃO, Lourdes Meireles. **Metodologia do estudo e pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

MARINO, Caroline. **Produtividade Tóxica**. VOCÊ RH, São Paulo, Editora Abril, Edição 77 2021, p.24 a 37.

MATOS, Eliane; PIRES, Denise. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [S.L.], v. 15, n. 3, p. 508-514, set. 2006. FapUNIFESP (SciELO).

SANOSNOWICZ CANDIDO, Kalinka. **Organizações e a Sociedade do Cansaço**. 42 p. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Departamento de Ciências da Administração, Centro Socioeconômico. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.