



Um Olhar da Psicologia para a Sociedade do Cansaço: Impactos na Saúde do Trabalhador

*Sinésio Gomes Neto¹; Beatriz de Araújo Silva²; Jessica Maria Mota Rodrigues³;
Josefa Cristian dos Santos⁴; Maria Eduarda dos Santos França⁵; Lara Maísa Rodrigues Carvalho⁶;
Lívia Emanuelle da Silva Melo⁷; Sônia Maria Dantas Batista⁸; Isaura Caroline Abrantes Silva Sinésio⁹*

Resumo: A sociedade do cansaço é um conceito desenvolvido pelo filósofo sul-coreano Byung-Chul Han. Ele descreve uma sociedade contemporânea onde os indivíduos estão constantemente pressionados a se auto superar e a ser produtivos em todos os aspectos da vida (Han, 2015). A síndrome de Burnout é caracterizada pelo esgotamento total de energia no trabalho, onde o trabalhador chega ao seu limite no campo físico, mental e emocional, gerando uma paralisação para realização das atividades no trabalho. Diagnósticos da síndrome de Burnout têm aumentado exponencialmente nas últimas décadas por conta de o trabalho ter ficado cada dia mais profissionalizado, burocrático, intensificado e isolado. O trabalho, cujo ambiente tem impacto direto com a psique do trabalhador, situação que, por vezes o impede de realizar suas atividades corriqueiras, ocupa uma grande parcela do seu dia. Entender essa temática, as causas, implicações para se chegar a esse nível de exaustão é uma maneira de entender socialmente como está funcionando a relação do profissional com o trabalho, com os colegas, com seu cargo e assim por diante. A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho deve se realizar tanto no campo individual quanto organizacional, buscando a elaboração de programas e projetos com vistas à melhoria da qualidade de vida do indivíduo e da organização da qual ele verdadeiramente faça parte.

Palavras-Chave: sociedade do cansaço; síndrome de burnout; saúde do trabalhador; intervenções psicológicas.

¹ Graduado em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Pós-Graduado/Especialização em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Cândido Mendes (UCM/PB), Graduando em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. sinesioign@hotmail.com;

² Graduada em História e Pós-Graduada/Especialista em História do Brasil pela Universidade Regional do Cariri (URCA), em Crato, CE, Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. silva.araujo.beatriz@gmail.com;

³ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. jessykota83@gmail.com;

⁴ Graduada em História pelas Faculdades Integradas de Ariquemes (FIAR), em Ariquemes, RO, Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. josefacristiansantos@gmail.com;

⁵ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. mariaeduardafranca365@gmail.com;

⁶ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. laramaisar@gmail.com;

⁷ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. mliviaemanuelle@gmail.com;

⁸ Graduada em Filosofia pela Universidade Federal do Ceará (UFC), em Juazeiro do Norte, CE, Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. soniaairam18@gmail.com;

⁹ Mestre em Educação pela Universidade Regional do Cariri (URCA), em Crato, CE. Professora em formações e cursos em Gestalt-terapia e docente no Centro Universitário Paraíso (UniFAP), em Juazeiro do Norte, CE. Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (UNILEÃO), em Juazeiro do Norte, CE. Gestalt-terapeuta pela Diálogos - Psicologia Clínica e Centro de Desenvolvimento de Pessoas com formação e pós-formação. Formação em Gestalt-terapia com casais e família pelo Instituto Parresia. Pós-graduada em Saúde Coletiva (CGESP), Docência do Ensino Superior (UNILEÃO) e Psicologia Social (FUTURA).. isaura.silva@fapce.edu.br.

Psychology's Attention to the Burnout Society: Impacts on Workers' Health

Abstract: The burnout society is a concept developed by the South Korean philosopher Byung-Chul Han. It describes a contemporary society where individuals are constantly pressured to improve themselves and be productive in all aspects of life (Han, 2015). Burnout syndrome is characterized by the total exhaustion of energy at work, where the worker reaches his physical, mental and emotional limit, resulting in a standstill in carrying out work activities. Diagnoses of Burnout syndrome have increased exponentially in recent decades because work has become increasingly professionalized, bureaucratic, intensified and isolated. Work, whose environment has a direct impact on the psyche of the worker, a situation that sometimes prevents him from carrying out his daily activities, takes up a large part of his day. Understanding this theme, the causes and implications for reaching this level of exhaustion is a way of understanding socially how the professional's relationship with work, with colleagues, with his position and so on is functioning. The work and organizational psychologist's work should be carried out both in the individual and organizational fields, seeking to develop programs and projects with a view to improving the quality of life of the individual and the organization of which he is truly a part.

Keywords: burnout society; burnout syndrome; worker health; psychological interventions.

Introdução

No cenário atual, em que a lógica do sistema capitalista promove a crença de que quanto mais trabalho, mais dinheiro e realizações são obtidos, a síndrome de Burnout tornou-se uma preocupação crescente. A sociedade do cansaço é um conceito desenvolvido pelo filósofo sul-coreano Byung-Chul Han. Ele descreve uma sociedade contemporânea onde os indivíduos estão constantemente pressionados a se auto superar e a ser produtivos em todos os aspectos da vida (Han, 2015).

A saúde do trabalhador configura-se como um campo de práticas e de conhecimentos estratégicos interdisciplinares, voltados para analisar e intervir nas relações de trabalho que provocam doenças e agravos. A síndrome de Burnout é caracterizada pelo esgotamento total de energia no trabalho, onde o trabalhador chega ao seu limite no campo físico, mental e emocional, gerando uma paralisação para realização das atividades no trabalho.

A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho deve se realizar tanto no campo individual quanto organizacional, buscando a elaboração de programas e projetos com vistas à melhoria da qualidade de vida do indivíduo e da organização da qual ele verdadeiramente faça parte (Zanelli *et al*, 2014).

O acolhimento ao sofrimento causado pelo burnout e as intervenções psicossociais envolvem criar espaços seguros para escuta ativa, reduzir o estigma, oferecer apoio

psicoterapêutico e revisar as condições de trabalho. As estratégias incluem políticas de bem-estar organizacional, capacitação de lideranças e participação coletiva dos trabalhadores na definição de práticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável.

Partimos da temática processos de observação e desenvolvimento humano, mais especificamente do eixo de desenvolvimento humano e a relação com a saúde mental. Diante do cenário de aprofundamento dos casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho, potencializado pelos quadros de cansaço e esgotamento sociais cada vez mais evidenciados nos últimos tempos, delimitamos como área de enfoque deste estudo a síndrome de Burnout e a atuação do psicólogo mediante a saúde do trabalhador. A pesquisa visa compreender a atuação do psicólogo organizacional na saúde mental do trabalhador frente à síndrome de Burnout, suas estratégias e intervenções dentro do campo do trabalho, contribuindo para o bem-estar e a recuperação dos indivíduos impactados por essa condição debilitante.

Justificativas

Diagnósticos da síndrome de Burnout têm aumentado exponencialmente nas últimas décadas por conta de o trabalho ter ficado cada dia mais profissionalizado, burocrático, intensificado e isolado. O trabalho, cujo ambiente tem impacto direto com a psique do trabalhador, situação que, por vezes, o impede de realizar suas atividades corriqueiras, ocupa uma grande parcela do seu dia. Entender essa temática, as causas, implicações para se chegar a esse nível de exaustão é uma maneira de entender socialmente como está funcionando a relação do profissional com o trabalho, com os colegas, com seu cargo e assim por diante.

Enquanto importância acadêmica, o burnout não afeta apenas os trabalhadores em geral, mas também os profissionais de saúde, visto que a prática clínica dos psicólogos é diretamente impactada pelas condições de vida e trabalho dos pacientes, já que estão expostos a altos níveis de estresse e demanda emocional. Dado o conceito de sociedade do cansaço de Byung-Chul Han, é crucial para nós estudantes de psicologia investigar como o burnout influencia a qualidade do trabalho dos psicólogos e a eficácia de suas intervenções. Nesse contexto, investigar a influência do burnout na prática clínica dos psicólogos torna-se essencial para compreender como essa condição pode comprometer a eficácia das intervenções terapêuticas e o bem-estar dos próprios profissionais. Assim, essa investigação se faz necessária não apenas para aprimorar a formação acadêmica e prática dos futuros psicólogos, mas também para propor

estratégias de prevenção e intervenção que possam mitigar os efeitos negativos do burnout, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho dos psicólogos e, por extensão, para a qualidade dos serviços de saúde mental oferecidos à população. Por último, como justificativa pessoal, a relação entre saúde mental e o ambiente de trabalho é um tema crítico, especialmente em organizações que estipulam metas altas e exigentes.

Nesse sentido, o nosso comprometimento pessoal para com esses indivíduos é compreender os sofrimentos e impactos causados nos trabalhadores, para, assim, promover um ambiente de trabalho saudável, onde o bem-estar é priorizado, melhorando a qualidade de vida dos funcionários, levando a uma produtividade mais sustentável a longo prazo. O reconhecimento e a conscientização se manifestam através de políticas públicas, que protegem o direito dos trabalhadores, podendo incluir: debates, palestras, ações coletivas para conscientizar a população sobre a importância de um trabalho humano que preserve a saúde mental e física dos seus colaboradores. Dessa forma, para que esse direito seja efetivo, é necessária a nossa participação no compromisso político, participando dos processos democráticos e dos movimentos sociais, analisando e solicitando propostas que lutem pela causa dos trabalhadores em todos os setores, havendo uma descarga do cansaço e da exaustão para os indivíduos, garantindo uma sociedade justa.

Métodos

A metodologia adotada neste estudo é uma pesquisa social exploratória de natureza qualitativa, com o objetivo de desenvolver e esclarecer conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores, com ênfase em uma abordagem bibliográfica descritiva e explicativa. As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Quando vão além da simples identificação da existência de relações entre variáveis e pretendem determinar a natureza dessa relação, as pesquisas descritivas se aproximam das explicativas, que são aquelas que têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos (Gil, 2008).

Para fundamentar nossa pesquisa, utilizamos obras de autores renomados, Antonio Carlos Gil, Byung-Chul Han, Carla Pontes, Christophe Dejours e José Carlos Zanelli, que

discutem temas centrais como burnout, sociedade do cansaço, intervenções psicológicas e saúde do trabalhador. Através da análise crítica dessas fontes, buscamos evidenciar a relevância do apoio psicológico no enfrentamento da síndrome de Burnout.

Em um segundo momento, fizemos um levantamento de estudos que tivessem relação com o nosso objetivo de pesquisa, através da biblioteca eletrônica, sendo selecionadas as bases de dados *Scielo* e BDTD, para a busca e análise de artigos e teses. Com isso, foram utilizados os descritores consultados no mês de setembro de 2024, Sociedade do Cansaço, Síndrome de Burnout, Saúde do Trabalhador e Intervenções Psicológicas.

Os critérios de inclusão utilizados foram: entre o período de 2015 a 2024, estar entre os idiomas português, inglês e espanhol e responder à questão norteadora da pesquisa. Os critérios de exclusão foram relacionados àquelas obras que não estavam disponíveis para leitura, duplicadas, incompletas e que não tivessem relação com a temática central escolhida.

Quadro 1 - Principais etapas da metodologia.

Fases da pesquisa - Revisão bibliográfica	
Levantamento bibliográfica	Realizamos uma coleta sistemática de obras e artigos que abordam o burnout e sua relação com a saúde mental dos trabalhadores.
Análise Crítica	A partir das obras selecionadas, efetuamos uma análise crítica, identificando conceitos-chave e inter-relações entre os temas discutidos pelos autores.
Síntese e Interpretação	A partir das informações obtidas, sintetizamos os principais achados e interpretamos sua relevância para o entendimento do impacto do apoio psicológico no enfrentamento da síndrome de Burnout.
Discussão e Reflexão	A partir das informações obtidas, sintetizamos os principais achados e interpretamos sua relevância para o entendimento do impacto do apoio psicológico no enfrentamento da síndrome de Burnout.

Fonte: Gil (2008).

Com essa abordagem, buscamos não apenas descrever a problemática do burnout, mas também oferecer subsídios teóricos que possam contribuir para futuras intervenções e políticas de saúde mental no trabalho.

Referencial Teórico

Byung-Chul Han (2015) aborda os adoecimentos psíquicos, neles incluída a síndrome de Burnout, sob uma perspectiva social, traçando um paralelo entre a sociedade precedente, a que denomina, como Foucault, sociedade disciplinar e a sociedade atual, denominada sociedade de desempenho, diferenciando-as, sobretudo, pela ausência da negatividade na sociedade de desempenho, ou, em suas palavras, “no lugar de proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação” (Han, 2015, p. 14).

A mudança de paradigma da sociedade disciplinar para a sociedade de desempenho carrega consigo a elevação do nível de produtividade do trabalhador, cujo desejo de maximizar a produção supera as barreiras da negatividade disciplinar e estabelece o esquema positivo do poder, através do qual consegue ser mais rápido e mais produtivo que o sujeito da obediência (Han, 2015).

Este excesso de produtividade, contudo, somado à insubmissão do trabalhador a um comando externo, vez que na sociedade do desempenho torna-se senhor e soberano de si mesmo, acabam por agudizar-se numa auto-exploração.

Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal (Han, 2015, p. 17).

Assim, a sociedade do cansaço descrita por Han se estabelece onde os mandatos e as proibições da sociedade disciplinar dão lugar à responsabilidade própria e à iniciativa. O esgotamento, nascedouro da síndrome de Burnout, resulta do imperativo do desempenho como um novo mandamento da sociedade pós-moderna do trabalho (Ehrenberg *apud* Han, 2015).

A atuação do psicólogo, neste contexto, deve direcionar-se no sentido de compreender as mudanças sociais que têm contribuído para o esgotamento e consequente adoecimento psíquico do trabalhador, de maneira a identificá-lo não apenas como um ser único e individualizável, mas como parte de uma complexa teia social que regularmente o molda, o transforma, o ressignifica.

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID11) refere-se à síndrome de Burnout como resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Nesse contexto, há uma sensação de desgaste

extremo que afeta o bem-estar emocional, físico e mental de uma pessoa. As atitudes negativas, pressão por resultado e metas excessivas, falta de recursos e sobrecarga podem se manifestar como uma perda de interesse ou prazer nas atividades profissionais, tornando assim o ambiente de trabalho um lugar não desejado de estar.

De acordo com o CID 11 (2022), a síndrome de Burnout é caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão energética; 2) aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

Diferente do estresse, que pode ser pontual e ter efeitos positivos, o burnout é uma condição debilitante, associada a efeitos negativos e ao esgotamento no contexto profissional. De acordo com Pontes, essa síndrome está relacionada a atividades que exigem um maior contato com as pessoas, onde a alta demanda e as péssimas situações vivenciadas se tornam desgastantes para o sujeito. Entre elas: professores, assistentes sociais, bancários, enfermeiros, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, médicos e dentistas, policiais, bombeiros, agentes penitenciários, recepcionistas, gerentes, atendentes de telemarketing, motorista de ônibus, dentre outros (Pontes, 2014).

A comprovação de que a doença do empregado, apesar de não ter origem precisa, se agravou com as atividades exercidas na empresa leva à adoção da tese segundo a qual se equipara ao acidente do trabalho, enquanto acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a redução ou a perda de sua capacidade para o trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação (Pontes, 2014).

Christophe Dejours, em palestra de 1982 sobre saúde e condições de trabalho, explora questões fundamentais que afetam a saúde do trabalhador, tanto de maneira direta quanto indireta, com ênfase na saúde mental. Enfatiza dois aspectos centrais: a variabilidade, que reconhece a natureza humana como dinâmica, e defende que o trabalho deve se adaptar a essa mudança para promover a saúde dos trabalhadores, onde a rigidez nas tarefas, segundo ele, é prejudicial (Dejours, 1982).

O segundo ponto é o ‘papel central do trabalho’ na vida dos indivíduos, com foco no impacto sobre a saúde mental, ele argumenta que a organização do

trabalho, com divisão rígida de tarefas e funções, limita a liberdade, resultando em comportamentos repetitivos e levando ao sofrimento psíquico. Assim, as intervenções do psicólogo organizacional devem atentar tanto para a estruturação do trabalho quanto para a flexibilização das tarefas, para promover um ambiente saudável, que respeite a variabilidade humana e evite o desgaste mental. (Dejours, 1982, p.45).

Afirma que a organização do trabalho pode prejudicar a saúde mental quando reduz a autonomia e torna as tarefas repetitivas e sem sentido, levando ao sofrimento mental e à usura mental, que é o desgaste psicológico causado por condições adversas. No entanto, ele ressalta que o trabalho bem-organizado pode ser uma fonte de satisfação, proporcionando equilíbrio e permitindo que o trabalhador adapte suas tarefas às suas necessidades emocionais e mentais. Organizações flexíveis, que promovem liberdade e variação, contribuem positivamente para a saúde mental dos trabalhadores. Dejours critica a concepção tradicional de saúde como um estado ideal de completo bem-estar físico, mental e social, defendido pela OMS, argumentando que esse ideal é inatingível (Dejours, 1982).

Para ele, a saúde é um processo dinâmico de busca por equilíbrio entre as demandas físicas e psíquicas do trabalho e da vida pessoal. Ele enfatiza que o sofrimento mental no trabalho é tão relevante quanto o físico, especialmente em países como o Brasil, e propõe que tanto cientistas quanto trabalhadores participem da definição das condições de trabalho. Dejours acredita que a saúde deve ser avaliada a partir da experiência vivida pelos próprios trabalhadores, os mais qualificados para julgar seu bem-estar (Dejours, 1982).

Na contemporaneidade, percebemos a diversidade das formas subjetivas sobre o enfrentamento do luto no que se refere à saúde do trabalhador. O enfrentamento do luto pela abordagem teórica do modelo do processo Dual precisa e deve ser vivenciado, visto que a dor é realista e um processo normal na vida do ser humano. A importância de se permitir vivenciar a oscilação entre sentir a dor e permitir-se recomeçar só mostra que esse enfrentamento do luto de certa forma está sendo respeitado e guiado para o contato imediato com a perda de algo considerável. Sobre essa dualidade do entendimento desse processo de como podemos experienciar o luto, entendemos que o trabalhador traz consigo o sentimento, além de desmotivado, enlutado, pois se encontra desvalorizado e desacreditado nesse contexto pessoal. Seria imprescindível esse trabalhador compreender que a possibilidade de encarar a realidade vivida pode passar a ser valorizada pela oscilação do que sente e o que poderá modificar apesar do que está enfrentando (Caye; Garavelo, 2024).

É possível ao trabalhador entender essa problemática emocional não a negligenciando, mas criando aberturas para uma passagem desse ciclo de forma mais aceitável, demonstrando a busca pela restauração, de modo que restaure a força de responder por essa dor, perda e luto, justamente com o vaivém e sua vontade de mudança, defrontando o que não pode ser mudado na perspectiva do que se sente, porém, como poderá sentir a partir do contato imediato do que foi experimentado. Isso denota uma flexibilidade de permissão humanista e um remendar positivista de voltar a acreditar no que já se foi, adquirindo experiência e amadurecimento com a possibilidade de contar uma nova trajetória (Caye; Garavelo, 2024).

A mediação psicológica tem papel fundamental no processo do enfrentamento do luto para o trabalhador, não somente na perspectiva da passagem no processamento, mas a restauração do retorno da sua individualidade (Caye; Garavelo, 2024).

Para descrever as intervenções psicossociais, discutiremos o campo de atuação da psicologia organizacional e do trabalho, que faz diálogo com três frentes interdisciplinares: a psicologia do trabalho, organizacional e gestão de pessoas. Cada segmento desse trabalho faz atividades que vão ajudar os colaboradores no ambiente profissional. No campo organizacional, temos:

Diagnósticos de clima e cultura organizacional, pesquisas sobre satisfação, comprometimento, envolvimento no trabalho, processos grupais e relações interpessoais, relações líder/gestor e trabalhadores (Zanelli *et al*, 2014, p. 569).

Já no campo psicologia da saúde, o psicólogo vai desenvolver seu trabalho em três disciplinas: condições e higiene do trabalho, saúde no trabalho e ergonomia. Para nosso trabalho o ponto dois é de grande interesse para a discussão da temática, e podemos destacar as seguintes atividades realizadas,

Realização de diagnósticos de saúde e adoecimento no trabalho, identificação de fatores do trabalho, da organização e da gestão propiciadores de adoecimento, trabalho com distúrbios musculoesqueléticos, diagnóstico e manejo de estresse no trabalho e síndrome de Burnout e clínica do trabalho. (Zanelli *et al*, 2014, p.570).

Ainda dentro dessa área da Psicologia, temos a disciplina de ergonomia, que faz análise do trabalho e de suas cargas físicas e mentais, entre outras. Temos também a relação emprego-

desemprego que faz manejo dos impactos psicossociais do desemprego e a construção de estratégias de recolocação no mercado de trabalho (Zanelli *et al*, 2014).

Por fim, na parte de gestão de pessoas que atua na administração de pessoal, análise do trabalho e recrutamento e seleção, tanto Zanelli como Dejourns trazem a importância do cuidado com a saúde física, mental e social dos trabalhadores em seus fazeres para um melhor rendimento no bem-estar do trabalho.

Resultados e Discussões

Inicialmente, através da estratégia de busca aplicada, 40 estudos foram encontrados (*Scielo* e BDTD). Após a primeira fase de seleção, com avaliação de idioma e ano de publicação, restaram 20 estudos (12 *Scielo* e 8 BDTD), com exclusão de 20 duplicados ou incompletos. Na segunda fase de seleção, a partir da leitura do título e resumo, 15 estudos foram selecionados (8 *Scielo* e 7 BDTD). E na terceira fase, após leitura do texto completo e exclusão dos que não possuíam os resultados relacionados que pudessem responder à questão norteadora da pesquisa, foram selecionados 13 estudos que compuseram esta revisão. A análise qualitativa revelou que esses 13 estudos tiveram qualidade de moderada a alta.

Para uma melhor compreensão destes resultados, os estudos selecionados foram distribuídos em um agrupamento de acordo com como se configura o cenário de aprofundamento dos casos de adoecimento relacionados ao trabalho na sociedade do cansaço, entre eles: influências das Revoluções Industriais, transformações no mundo do trabalho e adoecimento psíquico dos trabalhadores.

A Sociedade do Cansaço e o Direito à Desconexão

A sociedade do cansaço, tal como definida por Byung-Chul Han, serve como suporte sociológico para o desenvolvimento deste trabalho, através do qual serão fincados os alicerces basilares que se definem por meio das palavras e conceitos-chave apresentados.

Segundo Han, cada época possui suas enfermidades fundamentais. Visto sob essa perspectiva patológica, o começo do século XXI pode ser definido como neuronal (Han, 2015).

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* de algo imunologicamente diverso, mas pelo excesso de *positividade*. Assim, eles escapam a qualquer técnica imunológica, que tem a função de afastar a negatividade daquilo que é estranho (Han, 2015, p. 7).

A época neuronal propicia a substituição da sociedade disciplinar pela sociedade de desempenho, que tem como verbo modal positivo o *poder* ilimitado. O sujeito na sociedade de desempenho passa a ser senhor e soberano de si mesmo, não estando submisso a ninguém, nisto distinguindo-se do sujeito de obediência. A queda da instância dominadora, contudo, não leva à liberdade, faz com que liberdade e coação coincidam. O explorador passa a ser, ao mesmo tempo, o explorado, e esta é uma forma mais eficiente que uma exploração do outro, vez que agressor e vítima não podem mais ser distinguidos (Han, 2015).

Dardot e Laval trazem perspectiva correlata à de Han no que tange à definição do sujeito de desempenho, denominando-o sujeito produtivo. Segundo eles,

O sujeito produtivo foi a grande obra da sociedade industrial. Não se tratava apenas de aumentar a produção material; era preciso também que o poder se redefinissem como essencialmente produtivo, como um estimulante da produção cujos limites seriam determinados apenas pelos efeitos de sua ação sobre a produção. Esse poder essencialmente produtivo tinha como correlato o sujeito produtivo, não só o trabalhador, mas o sujeito que, em todos os domínios de sua vida, produz bem-estar, prazer e felicidade (Dardot; Laval, 2016, p. 325).

“Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal” (Han, 2015, p. 17).

Para melhor compreender como se dá a relação simbiótica entre Revolução Industrial, trabalho e saúde mental, precisamos correlacionar seus conceitos com o cenário de aprofundamento dos casos de adoecimento laborais na sociedade do cansaço, estabelecido, sobretudo, pela influência das Revoluções Industriais, pelas transformações no mundo do trabalho e pelo adoecimento psíquico dos trabalhadores.

A sociedade, desde os tempos mais primórdios, vivencia diversas evoluções e revoluções. Tais mudanças são promovidas por avanços nos mais diversos campos da ciência e tecnologia, seja desde a descoberta e controle do fogo, na era do Paleolítico, seja na criação e aperfeiçoamento da internet. Essas mudanças têm em comum o condão de modificar de forma radical a sociedade tal qual era conhecida até aquele momento (Arruda, 2023, p.43).

Nesse mesmo sentido, temos as Revoluções Industriais se configurando como uma série de importantes acontecimentos históricos que muito influenciaram e têm influenciado o cenário das transformações no campo do trabalho, que conseqüentemente contribuíram também nas inovações nos processos de produções, acumulação do capital/riquezas e no aprofundamento de adoecimentos desses trabalhadores ao longo da história da humanidade.

Os estudos de Arruda e as pesquisas de Ribeiro sobre Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e lutas sociais apontam que, de fato, o Taylorismo se tratava de um modo de produção que tinha como principal característica a gerência científica do trabalho através da criação de uma cadeia de produção com métodos padronizados (Arruda, 2023; Ribeiro, 2015). O Fordismo, por sua vez, implementava esteiras rolantes que permitiam a fixação do trabalhador em um ponto específico, aumentando, assim, a produtividade desses e criando operadores em massa, e que este

não constituiu uma ruptura com o método do Taylorismo, mas sim um aperfeiçoamento das técnicas de controle do processo de produção e aumento do acúmulo do capital através da exploração refinada da mão de obra (Arruda, 2023, p.45).

Nessa mesma direção, o que se observa na atualidade é que:

na sociedade digital existe uma virtualização de praticamente todos os meios em que se organizam pessoas. Tais mudanças introduzem mudanças significativas nas relações humanas e nas estruturas de subordinação das relações laborais. O trabalho “alienado clássico” é substituído por uma subordinação contínua e uma disponibilidade diuturna de seus sujeitos, criando uma “escravidão psicológica” dos trabalhadores, que se sentem obrigados, por exemplo, a responder *e-mails* durante a madrugada ou a responder seus chefes fora do horário e do local de trabalho através de aplicativos de mensagens instantâneas (Melo; Leite *apud* Arruda, 2023, p.59).

Com base no exposto, temos, com Arruda, que o crescimento tecnológico tem contribuído para a virtualização do novo perfil de trabalhadores hiperconectados, que não conseguem definir, de forma independente, um tempo para o trabalho e outro para a vida existente além desse e que vivem em uma nova realidade (Arruda, 2023).

Como consequência dessa disponibilidade diuturna, o sujeito perde sua subjetividade, caminhando para um processo exaustivo e adoecedor. Assim,

a cada dia se evidencia com mais clareza que o número de doenças mentais não pode ser explicado senão como consequência das

características da sociedade industrial e do meio técnico por ela instaurado (Lira *apud* Arruda, 2023, p.67).

Ratificando o exposto, sobre o cenário contemporâneo do novo mundo do trabalho:

Esse excesso de conexão, por sua vez, traz diversas mazelas sociais ligadas essencialmente ao sofrimento mental. A partir disso, pode-se citar como exemplo o grande crescimento de incidência de doenças psíquicas como depressão, ansiedade e síndrome de *burnout* nos últimos anos, sendo contemporânea, portanto, à evolução da adoção de modalidades de trabalho “atípicas” que usam e abusam das TICs (D’Ângelo *apud* Arruda, 2023, p.63).

Com isso, estabeleceu-se uma relação de simbiose com os estudos das temáticas apresentadas, e da junção desses fatores compreende-se que se configura o surgimento de uma nova realidade social e laboral do cansaço:

Em linhas gerais, jornadas de trabalho extenuantes resultam não só no esgotamento psicológico como também em um grande desgaste do organismo, que, fatalmente, pode acarretar acidentes de trabalho e a alta rotatividade de mão de obra – *turnover*. O estresse ocasionado pela situação da jornada estafante e com poucas pausas para repouso traz outros dois problemas, a síndrome do esgotamento profissional, também denominada de *burnout*, e o dano existencial trabalhista (D’Ângelo *apud* Arruda, 2023, p.67).

Identificação da Síndrome de Burnout

O conceito de saúde mental no ambiente de trabalho é explorado por Marcelo de Andrade Pinheiro, em seu estudo O Conceito de Capital Mental no Campo de Saúde Mental no Trabalho, em que analisa como a Organização Mundial da Saúde (OMS) integrou o conceito de capital mental em seus relatórios, relacionando saúde mental e produtividade. Ele aponta que ambientes de trabalho saudáveis são essenciais para o bem-estar dos trabalhadores e para o desempenho eficiente, mas observa que a modernidade complicou essa inter-relação devido às maiores exigências cognitivas e emocionais. Além disso, fenômenos como estresse e burnout se tornaram mais evidentes, revelando o desafio de equilibrar demandas de trabalho com a saúde mental (Pinheiro, 2018).

Uma definição comumente aceita de burnout é a conceituação de três componentes, usada por Maslach. São eles: a exaustão emocional, que é caracterizada por uma falta de energia e uma sensação de que os recursos emocionais são exageradamente exigidos, que resulta em uma sensação de esgotamento, falta de energia e dificuldade em lidar com as demandas do dia

a dia. Outro componente é a despersonalização ou desumanização, que está relacionada ao desenvolvimento de uma atitude de distanciamento e a diminuição da realização pessoal, e é marcada pelo tratamento dos clientes mais como objetos do que como pessoas. Por último, a diminuição da realização pessoal, em que há uma tendência em se avaliar negativamente, gerando sentimentos de incompetência, baixa autoestima e frustração com os próprios resultados (Maslach *apud* Pinheiro, 2018).

São identificados fatores situacionais, como sobrecarga de funções e conflitos de papéis, que agravam o risco de cansaço. Sua análise sugere que tanto fatores individuais quanto organizacionais devem ser considerados para entender e combater o burnout, sendo necessárias intervenções abrangentes para sua prevenção e tratamento (Pinheiro, 2018).

Complementando essa perspectiva, Amanda Carolina Souza Silva e Saul Duarte Tibaldi, no artigo Meio Ambiente do Trabalho e Saúde Mental, criticam a insuficiência da proteção legal à saúde mental dos trabalhadores no Brasil. Eles destacam que, embora existam medidas voltadas para a saúde física, faltam iniciativas específicas para lidar com riscos psicossociais, como estresse e burnout, que são exacerbados pelas novas dinâmicas do mercado de trabalho (Silva; Tibaldi, 2018).

Defendem a necessidade de regulamentações mais contemporâneas e a implementação de ações contínuas de vigilância e promoção da saúde mental, tanto pelo Estado quanto pelas empresas, para garantir um ambiente de trabalho saudável e alinhado aos direitos constitucionais.

No ambiente de trabalho vários riscos coexistem e influem na saúde do trabalhador de forma direta ou indireta. Levando em consideração que o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho são direitos fundamentais, é obrigação do Estado realizar a proteção do trabalhador em todas suas dimensões, sobretudo no que tange à saúde mental do trabalhador, eis que ainda é a área que mais carece de Normas Regulamentadoras atinentes à prevenção dos riscos psicossociais (Pinheiro, 2018, p.133-134).

As análises de Pinheiro, Silva e Tibaldi (2018) convergem ao reconhecer a complexidade da saúde mental no trabalho e a urgência de políticas mais robustas que considerem as influências organizacionais e os direitos fundamentais dos trabalhadores, buscando um equilíbrio entre as exigências profissionais e o bem-estar psicológico. A síndrome de Burnout é caracterizada pelo esgotamento mental, físico e emocional. Os autores descrevem que quando o indivíduo está passando por esse processo, perde o interesse por

atividades criativas e vai diminuindo o interesse pelo trabalho. Elas citam a passagem por três fases de aviso: na primeira fase são apresentados os sinais de natureza emocional, como ansiedade, estresse, tédio, apatia e fadiga emocional; na segunda fase, quando ignorados, os sintomas da fase um, eles agravam-se e se juntam aos sintomas físicos, como dores de cabeça e dores musculares; por fim, vem a fase de consolidação, que une o desgaste emocional e o esgotamento físico, podendo levar ao abuso de substâncias como o álcool, medicamentos e cigarro, bem como a problemas de pele, depressão, pressão alta, problemas de relacionamento no ambiente de trabalho e familiar (Cândido; Sousa, 2016).

Os pontos que Cândido e Souza (2016) apontam como norteadores que podem causar o burnout são o tédio, a falta de compatibilidade com o emprego e a tecnologia. Sobre os dois primeiros pontos, destacam como soluções para eles o engajamento e a relação do trabalho com seus valores, principalmente através do sentimento de que o labor está proporcionando algo positivo, trazendo a sensação de recompensa.

Para que esse engajamento ocorra, é preciso algumas coisas serem atendidas, como:

segurança psicológica: colegas de trabalho que não apresentem comportamento de isolamento, constrangimento ou humilhação com os demais; local com móveis e equipamentos apropriados. É importante que as condições do ambiente sejam confortáveis como iluminação e local arejado; transparência na tomada de decisões por parte dos supervisores; reconhecimento e recompensas de acordo com a contribuição do trabalho; sensação de que as tarefas vão de encontro com os valores profissionais e morais do trabalhador (Cândido; Souza, 2016, p. 7).

Outro ponto destacado é o uso da tecnologia, que, sendo em excesso ou inexistindo acesso a ele, pode conduzir ao burnout. Cândido e Souza citam uma pesquisa de Cary Cooper, pesquisador pela Manchester Business School, realizada em 2016, sobre a relação entre e-mail e relação de trabalho, que aponta que 40% dos trabalhadores acordam checando e-mail e outros 40% checam antes de dormir, fazendo com que se torne mais difícil se desligar do trabalho nos momentos de folga (Cândido; Sousa, 2016).

Acerca da qualidade de vida no trabalho, o artigo Burnout e Riscos Psicossociais em Líderes: Indicadores e Relações Entre as Temáticas, de Vitória Oliveira Ferreira, destaca a importância de investigar os fatores que afetam a saúde mental no ambiente de trabalho, com foco nos riscos psicossociais e estilos de liderança essenciais para prevenir e gerenciar a síndrome de Burnout e analisa a influência de fatores de riscos profissionais na saúde mental de trabalhadores, focando especialmente na síndrome de Burnout entre líderes (Ferreira, 2024).

Os resultados da pesquisa mostram que a maioria dos profissionais afetados ocupam cargo de coordenação em empresas privadas, e identificam que líderes jovens entre 24 a 35 anos com ensino superior completo, mas sem pós-graduação, são os mais afetados pela síndrome, principalmente no setor público, com alta incidência de despersonalização e exaustão emocional. Em contrapartida, líderes mais velhos tendem a ter mais habilidades e apoio social, o que os torna menos suscetíveis à síndrome. O estudo conclui que a saúde mental dos trabalhadores é afetada por diversos fatores interligados, sendo essencial implementar estratégias de prevenção e suporte no ambiente de trabalho para reduzir riscos de burnout, especialmente entre líderes em situações mais vulneráveis (Ferreira, 2024).

Intervenções Psicossociais

Em princípio, é fundamental destacar a importância que os profissionais que atuam na assistência à saúde mental devem dar às competências de cuidado, no aspecto mais amplo deste conceito, de modo que as intervenções ocorram holisticamente e considerando a subjetividade, a singularidade e a visão de mundo do paciente (Oliveira, 2020).

Dessa forma, o princípio norteador é zelar para que as ações de delineamento de linhas de cuidado estejam fundamentadas na defesa dos direitos dos usuários, a partir do estímulo ao desenvolvimento de uma consciência cidadã, do acolhimento, do vínculo, da autonomia e da responsabilização (Amarante *apud* Oliveira, 2020, p. 14).

“A forma de lidar da organização com o desenvolvimento do estresse dos seus trabalhadores é crucial para o desfecho do desempenho humano” (Cione, 2018, p. 14).

Sem que haja um bom gerenciamento dos fatores relacionados ao estresse no ambiente de trabalho, elevam-se os riscos de que a capacidade produtiva do trabalhador reste prejudicada, desembocando em questões como crescente absenteísmo e turnover (troca de emprego), aumento dos acidentes laborais, desgastes entre equipes, piora do engajamento e da produtividade final. Com isso, a manutenção dos agentes estressores, somada à inabilidade da organização em lidar com eles, podem levar o trabalhador a desenvolver uma reação de esgotamento laboral crônico, resultando em efeitos nocivos sobre sua saúde física e psicológica, acarretando o surgimento da forma mais grave do estresse no trabalho, a síndrome de Burnout (Cione, 2018).

De acordo com a POT (Psicologia Organizacional do Trabalho), qualidade de vida no trabalho é um conceito dinâmico e subjetivo, que tem sido cada vez mais mensurado de forma objetiva. No ambiente organizacional, refere-se à criação de condições que possibilitem aos indivíduos cuidar de si mesmos, tanto dentro quanto fora do trabalho. Estudos indicam que fatores físicos, sociais, econômicos e culturais influenciam diretamente o bem-estar e, conseqüentemente, o desempenho no trabalho. Portanto, as ações voltadas à gestão da qualidade de vida no trabalho devem considerar uma visão integrada e dinâmica dos colaboradores (Bentivi, 2019).

Os principais objetivos de um programa de qualidade de vida no trabalho incluem:

- Promoção da Saúde: melhorar a saúde dos funcionários, promovendo maior satisfação e produtividade.
- Identificação de Fatores: identificar elementos que afetam o desempenho dos trabalhadores e como isso repercute nos resultados da organização.
- Minimização de Comportamentos Negativos: reduzir fenômenos como absenteísmo, presenteísmo e assédio moral, além de outras pressões negativas (Bentivi, 2019).
A atuação do psicólogo organizacional é fundamental, e envolve cinco etapas principais:
- Definição da Política de Saúde: estabelecimento de diretrizes claras que orientem as ações em saúde e qualidade de vida no trabalho.
- Planejamento das Ações: desenvolvimento de ações focadas na saúde mental e emocional, guiadas por dados coletados através de questionários e pesquisas.
- Sensibilização dos Colaboradores: engajamento dos funcionários nas iniciativas, promovendo sua participação ativa nas ações.
- Execução das Ações: implementação de atividades voltadas ao bem-estar, como palestras, dinâmicas de grupo e suporte psicológico.
- Avaliação das Intervenções: monitoramento contínuo das ações para mensurar sua eficácia, identificando pontos de melhoria (Bentivi, 2019).

Os resultados de um programa de qualidade de vida no trabalho devem ser analisados de forma holística. Melhorias físicas, como perda de peso e diminuição de dores musculares, podem ser percebidas rapidamente. Já os benefícios psicológicos podem depender de variáveis intrínsecas de cada grupo, mas geralmente incluem a criação de um ambiente mais positivo e produtivo. Os trabalhadores, ao adotarem novos hábitos, não só melhoram seu desempenho no trabalho, mas também contribuem para o desenvolvimento de suas comunidades e famílias. Funcionários satisfeitos e bem desenvolvidos geram valor econômico e social, ressaltando a importância do psicólogo na promoção da qualidade de vida no trabalho. Em suma, a implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho não só melhora o bem-estar dos colaboradores, mas também reflete positivamente nos resultados organizacionais e sociais (Bentivi, 2019).

Considerações Finais

Um dos elementos diferenciais dessa pesquisa é a interdisciplinaridade como forma de alargar conceitos e abranger maiores conhecimentos, pautados no argumento de Byung-Chul Han de que vivemos em uma era onde a autoexigência e a competitividade exacerbada levam à exaustão, refletindo numa sociedade do cansaço. Essa perspectiva é crucial para entender como fatores socioculturais contribuem para a síndrome de Burnout.

Em conclusão, nossa pesquisa evidencia a importância do apoio psicológico no enfrentamento da síndrome de Burnout, resultando em novas reflexões do método terapêutico que possam iluminar a compreensão das pressões contemporâneas que intensificam esse fenômeno.

Ao final, fornecemos recomendações práticas para a implementação de programas de suporte psicológico nas organizações, contribuindo para a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Referências

Arruda, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. **A sociedade do cansaço e o direito à desconexão: uma análise do instituto a partir de suas origens europeias e as possibilidades de contribuição para a legislação brasileira.** 2023. Dissertação (Pós-Graduação em Direitos Humanos). Universidade Federal de Pernambuco. Recife.

Cândido, Jéssica. Souza, Lindinalva Rocha de. **Síndrome de burnout: as novas formas de trabalho que adoecem.** Psicologia.pt. 2016.

Caye, Raquel Soares. Garavelo, Leonardo Martins Costa. **O enfrentamento do luto pela abordagem teórica do modelo do processo dual.** 2024. Trabalho de conclusão de curso. Universidade La Salle. Canoas.

Cione, Ana Silvia Sanseverino. **Relação entre burnout, estresse, engajamento sobre o bem-estar no trabalho.** 2018. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida. Campinas.

CRP-MA. **Manual de psicologia organizacional e do trabalho.** Bentivi, Daiane Rose Cunha (Org.). 1 ed. São Luís: Conselho Regional de Psicologia do Maranhão, 2019.

Dardot, Pierre; Laval, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo/SP: Boitempo, 2016.

Dejours, Christophe. **Por um novo conceito de saúde. Revista Brasileira de saúde ocupacional.** Nº 54, vol. 14, abril, junho, 1986.

Ferreira, Vitória Oliveira. **Burnout e riscos psicossociais em líderes: indicadores e relações entre as temáticas.** 2024. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual Paulista, Bauru.

Gil, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Han, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Ênio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

Oliveira, Tatiane Souza de. **Produção do conhecimento sobre burnout em trabalhadores de saúde mental: revisão integrativa.** 2020. Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Enfermagem. Rio de Janeiro.

Pinheiro, Marcelo de Andrade. **O conceito de capital mental no campo da saúde mental no trabalho: uma análise crítica do discurso da organização mundial da saúde.** 2018. Tese de doutorado. Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

Pontes, Carla. **Síndrome de burnout uma doença relacionada ao trabalho.** JusBrasil, 2014. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sindrome-de-burnout-umadoenca-relacionada-ao-trabalho/118679303>>. Acesso em 28 de setembro de 2024.

Silva, Amanda Carolina Souza; Tibaldi, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176-200, 2018.

Zanelli, José Carlos; Borges-Andrade, Jairo Eduardo; Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

GOMES NETO, Sinésio; SILVA, Beatriz de Araújo; RODRIGUES, Jessica Maria Mota; SANTOS, Josefa Cristian dos; FRANÇA, Maria Eduarda dos Santos; CARVALHO, Lara Maísa Rodrigues; MELO, Livia Emanuelle da Silva; BATISTA, Sônia Maria Dantas; SINÉSIO, Isaura Caroline Abrantes Silva. Um Olhar da Psicologia para a Sociedade do Cansaço: Impactos na Saúde do Trabalhador. **Id on Line Rev. Psic.**, Maio/2025, vol.19, n.76, p. 28-46, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 06/03/2025; Aceito 29/03/2025; Publicado em: 31/05/2025.