

**O EQUILÍBRIO NA  
SOCIEDADE DO  
DESEMPENHO: A GESTÃO  
DE TEMPO E A  
TECNOLOGIA COMO  
MEDIADORAS ENTRE ALTA  
PERFORMANCE E  
QUALIDADE DE VIDA**

**BALANCE IN A HIGH-PERFORMANCE SOCIETY: TIME MANAGEMENT AND  
TECHNOLOGY AS MEDIATORS BETWEEN HIGH PERFORMANCE AND  
QUALITY OF LIFE**

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde ·

14/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/778640220](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/778640220)

---

Carlos Henrique Ribeiro Mendonça<sup>1</sup>

Fabio Henrique de Souza<sup>2</sup>

Luiz Fernando Ribeiro Mecias

Natalia Ribeiro Fernandes dos Santos<sup>4</sup>

Walleska Saory Kido Pereira Rebouças<sup>5</sup>

Victoria Balady Reis De Souza<sup>6</sup>

---

## RESUMO

O presente artigo analisa os impactos da Sociedade do Desempenho sobre a saúde ocupacional e a qualidade de vida do trabalhador contemporâneo, investigando estratégias de mitigação baseadas na gestão deliberada do tempo. A partir de uma abordagem multidisciplinar, o estudo demonstra como a transição do modelo disciplinar para a racionalidade neoliberal internalizou o controle, convertendo o sujeito em uma "empresa de si mesmo". Constata-se que a cultura da autoexploração resulta na precarização das dimensões física, psicológica e social do indivíduo, culminando em patologias sistêmicas como a Síndrome de *Burnout*. Diante do esvaziamento das fronteiras entre o tempo laboral e o pessoal, agravado pela hiperconectividade e pela sobrecarga cognitiva digital, argumenta-se que as medidas paliativas corporativas são insuficientes. Conclui-se que a adoção de metodologias estruturadas de gestão do tempo como *Getting Things Done (GTD)*, Técnica *Pomodoro* e Matriz de Eisenhower, aliada ao uso intencional da tecnologia, transcende o viés estritamente produtivo. Tais práticas configuram-se como mecanismos essenciais de autopreservação, permitindo ao profissional estabelecer limites cognitivos, recuperar a capacidade de atenção profunda e sustentar sua qualidade de vida em ambientes de alta exigência.

**Palavras-chave:** Sociedade do Desempenho; Qualidade de Vida; Gestão do Tempo; Saúde Mental Ocupacional. *Burnout*.

## ABSTRACT

This article analyzes the impacts of the Performance Society on the occupational health and quality of life of the contemporary worker, investigating mitigation strategies based on deliberate time management. Adopting a multidisciplinary approach, the study demonstrates how the transition from the disciplinary model to

neoliberal rationality internalized control, converting the individual into an "enterprise of the self". It is observed that the culture of self-exploitation results in the degradation of the physical, psychological, and social dimensions of the individual, culminating in systemic pathologies such as Burnout Syndrome. Given the dissolution of boundaries between work and personal time, exacerbated by hyperconnectivity and digital cognitive overload, it is argued that corporate palliative measures are insufficient. It is concluded that the adoption of structured time management methodologies, such as Getting Things Done (GTD), Pomodoro Technique, and the Eisenhower Matrix, combined with the intentional use of technology, transcends a strictly productive bias. Such practices emerge as essential mechanisms of self-preservation, allowing professionals to establish cognitive boundaries, recover deep attention capacity, and sustain their quality of life in highly demanding environments.

**Keywords:** Performance Society; Quality of Life; Time Management; Occupational Mental Health; Burnout.

## 1. INTRODUÇÃO

A configuração do mundo do trabalho no século XXI é marcada por transformações estruturais que redefiniram não apenas os modelos de produção, mas a própria constituição subjetiva do trabalhador. A transição da sociedade disciplinar para o que a teoria social contemporânea denomina "Sociedade do Desempenho" estabeleceu um novo paradigma de controle. Nesse cenário, a coerção externa foi substituída pelo imperativo da autoexploração voluntária, na qual o indivíduo é constantemente incitado a maximizar sua eficiência, gerindo a si mesmo sob uma racionalidade estritamente contábil e empresarial.

Se, por um lado, esse modelo promove inovações e elevado dinamismo econômico, por outro, instaura uma cultura de exaustão sem precedentes. A dissolução das fronteiras entre o tempo laboral e a vida pessoal, catalisada pelo avanço das tecnologias digitais e pela hiperconectividade, exige do profissional uma disponibilidade ininterrupta. Conseqüentemente, observa-se uma degradação sistêmica da qualidade de vida, evidenciada pela ascensão de patologias ocupacionais ligadas à sobrecarga cognitiva e emocional, com destaque para a formalização da Síndrome de *Burnout* como fenômeno endêmico dos ambientes corporativos.

Diante dessa problemática, emerge o questionamento central que norteia esta pesquisa: de que maneira o trabalhador contemporâneo pode preservar sua qualidade de vida e sua integridade psíquica frente às exigências ilimitadas da Sociedade do Desempenho? A hipótese sustentada é a de que, na ausência de regulamentações organizacionais protetivas eficazes, a gestão deliberada do tempo deixa de ser uma mera ferramenta de otimização de resultados para se consolidar como um mecanismo fundamental de autopreservação e estabelecimento de fronteiras cognitivas.

Nesse sentido, o objetivo geral deste artigo é analisar a inter-relação entre as pressões da cultura do desempenho, os impactos na qualidade de vida do trabalhador e a aplicabilidade da gestão do tempo como estratégia de mitigação do adoecimento ocupacional. Para alcançar este propósito, os objetivos específicos consistem em: a) delinear o referencial teórico da Sociedade do Desempenho e seus reflexos na constituição da fadiga contemporânea; b) examinar a erosão das dimensões do bem-estar sob a ótica da saúde mental e do esgotamento profissional; e c) avaliar a eficácia de metodologias

consolidadas de organização temporal e o papel ambivalente da tecnologia nesse processo.

Para a consecução da pesquisa, adotou-se uma revisão bibliográfica de caráter multidisciplinar, cruzando referenciais da Sociologia, da Psicodinâmica do Trabalho e da Administração. O artigo encontra-se estruturado em três seções de desenvolvimento, além desta introdução, da metodologia e das considerações finais. A primeira seção aborda a transição do paradigma disciplinar para o controle internalizado e a violência da positividade. A segunda seção analisa o impacto estrutural dessa dinâmica sobre a qualidade de vida e a ascensão do *Burnout*. Por fim, a terceira seção discute a gestão do tempo e a mediação tecnológica não sob o viés da produtividade irrestrita, mas como instrumentos de sustentabilidade do trabalho humano.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. O Gatilho: A Sociedade do Desempenho e a Cultura da Exaustão**

Para compreender as relações de trabalho hoje em dia, é preciso identificar uma mudança profunda na forma como as pessoas são cobradas. No passado, o controle era algo que vinha de fora. Michel Foucault (2013), filósofo francês que estudou as instituições e as relações de poder, mostrou que na sociedade disciplinar o poder era exercido sobre o corpo em lugares fechados por meio de uma vigilância constante. Era o tempo do "não pode", da regra clara e da punição visível. Só que essa pressão mudou de lado e, atualmente, a realidade é outra. O filósofo sul-coreano Han (2015), conhecido por suas análises sobre os impactos do sistema atual na mente humana,

define essa nova fase como a Sociedade do Desempenho. A cobrança já não vem mais necessariamente de um regulamento externo; ela nasce dentro do próprio sujeito. A disciplina deu lugar a uma autoexploração onde o trabalhador acaba sendo o seu próprio carrasco. Como o autor explica: “A sociedade do desempenho, como sociedade ativa, está se transformando gradualmente numa sociedade do cansaço” (Han, 2015, p. 15).

Na prática, o profissional de agora sente uma culpa pesada quando precisa parar ou quando o corpo dá sinais de exaustão. Para tentar dar conta de tudo, ganha força a ideia do "homem-empresa", desenvolvida pelos filósofos franceses Dardot e Laval (2017). Eles defendem que passamos a cuidar da vida como se fôssemos uma unidade produtiva, tratando o tempo e a saúde como investimento e custo. Sobre essa lógica, os autores detalham que “[...] a racionalidade neoliberal impele o eu a agir sobre si mesmo para fortalecer-se e, assim, sobreviver na competição. Todas as suas atividades devem assemelhar-se a uma produção, a um investimento, a um cálculo de custos. A economia torna-se uma disciplina pessoal” (Dardot; Laval, 2017, p. 327).

Essa realidade gera o que o sociólogo francês Alain Ehrenberg (2009) chama de "doença da autonomia". Para o autor, essa patologia surge quando o indivíduo, livre de proibições externas, sente-se esmagado pela obrigação de ser o único responsável pelo seu próprio sucesso e iniciativa; é a exaustão causada pelo peso de ter que "ser si mesmo" e ser produtivo o tempo todo. Na mesma linha, o médico e psicanalista Dejours (1991), precursor da psicodinâmica do trabalho, campo que estuda o sofrimento psíquico nas organizações, explica que o trabalhador não apenas suporta essa carga, mas constrói sua

identidade sobre o sacrifício, o que torna esse esgotamento algo aceito socialmente.

Nas empresas, isso aparece como uma valorização exagerada de quem está sempre disponível. Rosa (2019), sociólogo alemão e professor que estuda a aceleração da vida moderna, chama esse fenômeno de aceleração social: um ritmo que não aceita pausas. Para o autor, essa aceleração funciona como uma engrenagem que obriga o indivíduo a correr cada vez mais rápido apenas para conseguir manter o que já tem. Na prática, observa-se que essa pressão cria uma sensação de que nunca se produz o suficiente, o que leva ao esgotamento.

Esse ritmo acelerado acaba ignorando os limites do corpo e da mente, gerando um desgaste que atrapalha o próprio desempenho que se tenta alcançar. Quando não se respeita o tempo de descanso e a necessidade de desligar, o resultado é um estado de alerta constante que prejudica funções básicas, como a concentração e a memória. Ou seja, a busca por ser produtivo o tempo todo acaba gerando o efeito contrário, pois o cansaço acumulado impede que o trabalho seja feito com qualidade.

Nesse contexto, o risco de adoecimento torna-se crítico quando analisado sob a ótica do Modelo de Karasek (*Job Demands-Control*). Desenvolvida por Karasek e Theorell (1990), essa teoria demonstra que o estresse crônico e o *Burnout* não derivam apenas da carga de trabalho, mas surgem especificamente da combinação nociva entre a alta demanda e o baixo controle (autonomia) que o profissional detém sobre suas tarefas. Essa dinâmica evidencia que o esgotamento contemporâneo não constitui uma falha de caráter ou um erro individual, mas sim o reflexo de uma estrutura

organizacional que impõe a produtividade ininterrupta como norma.

Diante desse cenário de exaustão sistêmica, a priorização de estratégias que restabeleçam o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador deixa de ser opcional para tornar-se uma urgência social. Para que o labor deixe de operar como um vetor de adoecimento e passe a coexistir com uma existência equilibrada, torna-se indispensável a investigação de métodos que devolvam ao sujeito a agência e o controle sobre sua própria rotina. É, portanto, a partir dessa necessidade imperativa de autopreservação que emerge a importância de explorar metodologias práticas de gestão e o uso intencional da tecnologia, pilares fundamentais para reestruturar a relação entre o homem, a percepção do tempo e o seu equilíbrio vital.

## **2.2. Qualidade de Vida e Bem-Estar na Sociedade do Desempenho**

Se a Sociedade do Desempenho, como demonstrado, transfere ao sujeito tanto o imperativo de produzir quanto a culpa por não produzir o suficiente, resta uma pergunta que o diagnóstico sociológico, por si só, não responde: o que acontece, concretamente, com o ser humano que vive sob esse peso? Quais são os custos reais, não apenas econômicos ou organizacionais, mas humanos, dessa pressão contínua sobre a vida de quem a experimenta? É nessa dimensão que o conceito de qualidade de vida se torna indispensável. Não como abstração, mas como instrumento de medida do que a cultura do desempenho efetivamente destrói.

A Organização Mundial da Saúde define qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, considerando o contexto cultural e o sistema de valores no qual está inserido, bem como seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (*World Health Organization, 2012*). Trata-se de um conceito amplo e subjetivo que vai muito além da ausência de doença: envolve energia física, saúde mental, relações interpessoais, condições de trabalho, renda, sentido e realização pessoal (Gonçalves; Gaudêncio, 2023; Guerci; Hauff; Gilardi, 2022). A OMS organiza esse conceito em quatro dimensões interdependentes (física, psicológica, social e ambiental), avaliadas por instrumentos como o WHOQOL e sua versão abreviada, o WHOQOL-BREF, amplamente utilizados na literatura científica para mensurar o impacto das condições de trabalho sobre o bem-estar humano (*World Health Organization, 2012*).

O que os estudos revelam é que essas dimensões não se degradam de forma isolada. A pressão por desempenho encontra o ponto de menor resistência de cada indivíduo e avança a partir daí: em ambientes de alta demanda cognitiva, como o desenvolvimento de *software* ou a gestão de projetos, é a dimensão psicológica que cede primeiro, manifestando-se como ansiedade, dificuldade de desconexão e sensação persistente de que se poderia ter feito mais. Em contextos de alta exigência física, é o corpo que acusa o impacto antes. Em ambos os casos, porém, nenhuma dimensão adocece sozinha por muito tempo: o esgotamento físico compromete o humor e a cognição; o desgaste psicológico deteriora o sono e as relações; e ambos, progressivamente, corroem os vínculos sociais e o sentido de pertencimento (Guerci; Hauff; Gilardi, 2022; Marzo *et al.*, 2022; Pilkington *et al.*, 2022).

Quando essa degradação se prolonga sem interrupção, ela pode culminar no quadro clínico descrito na seção anterior, a Síndrome de *Burnout*, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde na CID-11 como fenômeno ocupacional resultante de estresse crônico no trabalho não adequadamente gerenciado (Organização Mundial Da Saúde, 2019). A principal referência científica para sua mensuração é o *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, que avalia exatamente as três dimensões reconhecidas pela OMS: o nível de exaustão emocional, o grau de despersonalização ou cinismo em relação ao trabalho e a percepção de realização pessoal e profissional (Maslach; Jackson; Leiter, 1997). Os dados de prevalência confirmam a dimensão do problema: estudos com profissionais de saúde apontam taxas de *Burnout* entre 24% e 54%, dependendo da especialidade e do país (Gonçalves; Gaudêncio, 2023); no esporte de alto rendimento, treinadores apresentam níveis de sofrimento mental comparáveis aos dos próprios atletas de elite, com a insatisfação com o equilíbrio vida-trabalho figurando entre os principais fatores de risco (Pilkington *et al.*, 2022); no ambiente corporativo, sistemas de alta performance sem suporte adequado elevam o estresse, prejudicam o sono e aumentam os índices de ansiedade e depressão entre os trabalhadores (Dorta-Afonso; Romero-Domínguez, 2025; Guerci; Hauff; Gilardi, 2022).

No plano cotidiano, os impactos da pressão por desempenho sobre a saúde mental e o equilíbrio vida-trabalho se manifestam de formas que nem sempre são reconhecidas como sintomas, porque a cultura do desempenho normalizou o esgotamento como sinal de comprometimento. Jornadas superiores a dez horas diárias estão associadas à piora significativa da saúde física e psicológica e a índices mais baixos de qualidade de vida (Choi *et al.*, 2019; Guerci; Hauff; Gilardi, 2022). Mas o problema não se limita à quantidade de

horas trabalhadas: a intensidade das demandas, as pressões de prazo e a sobrecarga cognitiva contínua predizem níveis mais altos de *Burnout*, ansiedade e depressão, independentemente do tempo formal de trabalho (Akiki *et al.*, 2025; Dorta-Afonso; Romero-Domínguez, 2025). Esse conjunto de evidências reforça a dinâmica entre alta exigência e baixa autonomia discutida na seção anterior, confirmando que os ambientes de alta performance aqui descritos reúnem precisamente as condições que a literatura associa ao adoecimento ocupacional.

Um dos fenômenos mais característicos dos ambientes contemporâneos de alta performance é a dissolução das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. O modelo de trabalho remoto, as notificações constantes e a cultura de disponibilidade permanente tornam cada vez mais difícil ao indivíduo identificar onde o trabalho termina e onde começa o descanso, e, com o tempo, essa dificuldade deixa de ser circunstancial para se tornar estrutural. O trabalhador não apenas trabalha mais horas: ele carrega o trabalho consigo, dentro de si, mesmo quando não está formalmente em serviço. Essa porosidade entre os tempos de vida é um dos correlatos mais fortes de sofrimento psicológico, risco elevado de transtornos mentais, sono prejudicado e maior consumo de álcool em contextos de alta exigência (Marzo *et al.*, 2022; Pilkington *et al.*, 2022; Williamson *et al.*, 2018).

O conflito entre trabalho e vida pessoal que emerge dessa dissolução de fronteiras não afeta apenas o indivíduo isoladamente: ele se expande para as relações familiares e sociais, reduz a satisfação profissional e aumenta a fadiga emocional (Akiki *et al.*, 2025; Haar; Harris, 2023). A dimensão social da qualidade de vida, aquela que, como visto, tende a ser a terceira a ser atingida na

casca da do esgotamento, vai sendo progressivamente esvaziada: os vínculos enfraquecem, o tempo de qualidade com pessoas próximas diminui, e o indivíduo que antes se cobrava por produzir mais passa a se cobrar também por não estar presente o suficiente em sua própria vida. O resultado é uma sensação difusa de inadequação que ultrapassa o ambiente de trabalho e contamina a identidade, atingindo não apenas o profissional, mas a pessoa.

Diante desse cenário, a literatura aponta que recuperar e preservar a qualidade de vida em ambientes de alta pressão não depende de um único agente, mas de uma responsabilidade compartilhada entre o indivíduo e a organização na qual está inserido. Esse entendimento foi recentemente incorporado ao ordenamento normativo brasileiro pela atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a incluir expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ao lado dos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos (Brasil, 2024). Trata-se de um avanço normativo relevante, ainda que, por si só, insuficiente para produzir transformações culturais nas organizações, conforme discutido na seção anterior a propósito das limitações da inclusão do *Burnout* na CID-11. Do lado organizacional, estudos consistentes demonstram que apoio social adequado, justiça no ambiente de trabalho e reconhecimento genuíno funcionam como fatores de proteção significativos, associados a maior bem-estar, menor risco de *Burnout* e maior realização profissional (Akiki *et al.*, 2025; Cetrano *et al.*, 2017; Guerci; Hauff; Gilardi, 2022; Haar; Harris, 2023).

Do lado do indivíduo, a resiliência e estratégias saudáveis de enfrentamento podem ajudar a manter a percepção de boa qualidade de vida mesmo em contextos de alta demanda, mas a

literatura é clara ao apontar que essas estratégias individuais não substituem mudanças organizacionais estruturais (Gonçalves; Gaudêncio, 2023; Haar; Harris, 2023). O que o indivíduo pode e deve fazer é tomar para si a responsabilidade de reconhecer seus próprios limites, estabelecer fronteiras entre os tempos de trabalho e de descanso e propor ativamente as mudanças que percebe serem necessárias. Essa capacidade de se organizar deliberadamente, de decidir como, quando e com que intensidade dedicar sua energia, é, em si mesma, uma forma de resistência à lógica do desempenho irrestrito e uma condição para a sustentabilidade da vida profissional a longo prazo.

É precisamente nesse ponto que a gestão do tempo emerge não como uma técnica de produtividade, mas como uma prática de preservação. Em ambientes onde as demandas tendem a expandir indefinidamente se não encontrarem limites deliberadamente estabelecidos, saber organizar o próprio tempo deixa de ser um diferencial e passa a ser uma condição fundamental para que o alto desempenho não se converta em adoecimento. Como será explorado na seção seguinte, as metodologias e tecnologias de gestão do tempo disponíveis ao profissional contemporâneo respondem diretamente a esse desafio, oferecendo estruturas práticas para que o indivíduo recupere o controle sobre suas atividades, seu foco e, em última análise, sua qualidade de vida.

### **2.3. Gestão do Tempo**

O cenário de alta performance impõe ao profissional contemporâneo uma crescente dificuldade em delimitar as fronteiras entre o tempo dedicado ao trabalho e os momentos necessários à recuperação. Em ambientes voláteis, marcados pela

intensificação das demandas e pela aceleração dos processos, a capacidade de organizar deliberadamente as próprias atividades deixa de ser uma habilidade acessória e passa a configurar uma competência estratégica. Nesse contexto, compreender como o tempo deve ser administrado torna-se essencial, uma vez que sua gestão influencia diretamente a organização das atividades, o equilíbrio entre produtividade e descanso e a capacidade de resposta às exigências do ambiente. A gestão do tempo transcende, assim, a simples administração de agendas e calendários, assumindo papel central tanto no alcance dos objetivos profissionais quanto na preservação da qualidade de vida do indivíduo.

Na literatura especializada, a gestão do tempo é compreendida como um processo estruturado, dirigido a propósitos específicos, que envolve a avaliação do uso do tempo, o estabelecimento de metas, o planejamento, o acompanhamento e a priorização de tarefas (Marcilio *et al.*, 2021). Benevides Soares *et al.* (2023) complementam essa perspectiva ao descrevê-la como um conjunto de hábitos e comportamentos voltados ao uso eficiente do tempo, diretamente associados à redução do estresse e ao aumento da produtividade. Essas definições convergem para um ponto central: a gestão do tempo vai além de técnicas isoladas, relacionando-se ao comportamento individual diante das demandas cotidianas. O tempo é um recurso igualmente disponível a todos os indivíduos, e o que varia é o modo como cada um organiza suas ações e estabelece prioridades diante das demandas que lhe são impostas (Marcilio *et al.*, 2021). A adoção de práticas estruturadas de planejamento e organização contribui, dessa forma, para maior clareza sobre as metas, melhora do foco nas tarefas e cumprimento de prazos (Marques; Pires, 2021).

A relevância da gestão do tempo para o desempenho e o bem-estar é sustentada por evidência empírica consistente. Práticas estruturadas de gerenciamento do tempo estão associadas a maior percepção de controle sobre as atividades, à diminuição do estresse, ao aumento da satisfação e à melhora na eficiência tanto na vida pessoal quanto profissional (Marcilio *et al.*, 2021). Por outro lado, a ausência dessa gestão amplifica a sobrecarga de forma desproporcional ao esforço exigido pela tarefa em si: em ambientes de trabalho intensivo, a pressão imposta pelos prazos pode ser mentalmente mais desgastante do que a própria execução das demandas (Meinerz *et al.*, 2022). Benevides Soares *et al.* (2023) reforçam que a falta de controle sobre o uso do tempo resulta em uma relação desequilibrada com as responsabilidades, elevando os níveis de estresse e comprometendo o cumprimento dos compromissos assumidos. Em contextos de alta performance, onde as fronteiras entre trabalho e descanso se dissolvem progressivamente, como demonstrado na seção anterior, a gestão do tempo deixa de ser um diferencial e passa a ser condição de sustentabilidade. Sua ausência não representa apenas perda de eficiência, mas risco concreto ao bem-estar do profissional.

Administrar efetivamente o tempo implica um conjunto de comportamentos estruturados que vai além de práticas mecânicas como o registro de tarefas em agendas e calendários. White, Riley e Flom (2013) identificam os componentes essenciais desse processo: a consciência sobre o tempo necessário para cada atividade; a distinção entre fatores internos (como humor, energia e atenção) e externos que influenciam o rendimento; a utilização de fontes externas de organização; o desenvolvimento de rotinas que incluam períodos de recuperação e descanso; o planejamento e o sequenciamento das tarefas; e o automonitoramento contínuo dos

resultados alcançados. Como estrutura organizadora desses componentes, Estrada, Flores e Schimith (2011) propõem um modelo composto por três fases interdependentes: o planejamento, que contempla a previsão e organização das tarefas, incluindo a subdivisão de demandas complexas em etapas menores e mais manejáveis; o gerenciamento, que diz respeito à execução disciplinada do que foi planejado, com equilíbrio entre produtividade e recuperação; e o controle, que corresponde à revisão do realizado em comparação ao planejado, permitindo identificar distorções e propor ajustes necessários. É sobre essa estrutura que as metodologias consolidadas de gestão do tempo encontram seu fundamento teórico e é a partir dela que suas técnicas ganham sentido e aplicabilidade prática.

Diante dos componentes e da estrutura apresentados, diferentes metodologias consolidadas na literatura oferecem respostas práticas para sua operacionalização. O sistema *Getting Things Done (GTD)*, desenvolvido por Allen (2016), opera diretamente sobre o componente de externalização e planejamento. O método fundamenta-se em três objetivos centrais: capturar todas as demandas e informações relevantes em um sistema lógico e confiável, fora da mente; tomar decisões deliberadas sobre cada item capturado; e organizar e coordenar esse conteúdo considerando os diferentes níveis de comprometimento do indivíduo consigo mesmo e com os outros (Allen, 2016). Ao aplicar o *GTD*, o indivíduo libera a memória de trabalho do esforço de reter informações e permite maior foco na execução das tarefas. Esse princípio encontra respaldo na neurociência cognitiva: conforme Levitin (2015), reter informações na memória não é confiável, e a busca por sistemas externos de registro acompanha o ser humano desde as primeiras formas de escrita, da argila e das paredes das

cavernas aos papiros e, hoje, aos dispositivos digitais. No contexto contemporâneo, computadores, tablets e smartphones ampliam essa função, auxiliando na captura e organização de informações e descarregando parte do processamento cognitivo para sistemas confiáveis fora da mente (Allen, 2016; Levitin, 2015). Ao liberar a memória de trabalho do esforço de retenção, o *GTD* amplia a capacidade de atenção e foco na execução das tarefas, condição fundamental para o desempenho sustentável em ambientes de alta performance.

Em sentido complementar, a Técnica *Pomodoro*, desenvolvida por Cirillo (2018), responde ao componente de rotinas com períodos de recuperação e descanso. O método opera em ciclos de trinta minutos: vinte e cinco minutos de foco intenso intercalados por cinco minutos de pausa. Esses ciclos têm como objetivo aliviar a ansiedade em relação ao tempo, aumentar o foco e a concentração e sustentar a determinação para alcançar objetivos (Cirillo, 2018). Entender esse conceito auxilia no reconhecimento de que a atenção humana opera em ciclos e que a alternância entre concentração e descanso favorece a produtividade sustentável. Levitin (2015) corrobora esse argumento ao demonstrar que a atenção consciente é um recurso biológico limitado, sustentado pelo modo executivo central, cujo funcionamento exige alto consumo de glicose e oxigênio. O cérebro opera em uma alternância entre o modo de foco intenso e o modo devaneio (a rede de modo padrão), e a manutenção prolongada do estado de concentração sem interrupção leva à fadiga neuronal, diminuindo a precisão e o controle dos impulsos. As pausas curtas propostas pela Técnica *Pomodoro* não são meros intervalos: são momentos em que o cérebro restaura seus recursos energéticos e processa informações de forma não linear, condição fundamental para a manutenção da

produtividade e da clareza mental a longo prazo (Levitin, 2015). Evidências recentes reforçam esse argumento: o uso de ciclos estruturados pode reduzir significativamente a fadiga e melhorar o foco em contextos de alta demanda cognitiva (Ogut, 2025).

Além da organização e da gestão dos ciclos de atenção, a efetividade no uso do tempo depende de um terceiro componente central: a priorização deliberada das tarefas. Em ambientes de alta demanda, uma das dificuldades mais recorrentes é a distinção entre o que é genuinamente importante e o que é apenas urgente, pressões imediatas que frequentemente desviam a atenção de objetivos de maior impacto. É nesse contexto que a Matriz de Eisenhower, atribuída ao presidente Dwight Eisenhower e sistematizada por Covey (2020), oferece um critério estruturado de priorização. O modelo organiza as tarefas em quatro quadrantes a partir de dois eixos (urgência e importância), permitindo ao profissional identificar com clareza o que demanda ação imediata, o que deve ser planejado, o que pode ser delegado e o que deve ser eliminado. Covey (2020) argumenta que indivíduos verdadeiramente eficazes orientam suas ações pelo que é importante, não pelo que é urgente, uma distinção que, no contexto da Sociedade do Desempenho, torna-se especialmente relevante diante da oferta praticamente ilimitada de demandas.

As metodologias apresentadas, *GTD*, Técnica *Pomodoro* e Matriz de Eisenhower, convergem para um princípio comum: a produtividade sustentável não é produto do esforço máximo contínuo, mas da inteligência aplicada à alocação do tempo e da atenção. Covey (2020) sintetiza essa perspectiva ao argumentar que indivíduos verdadeiramente eficazes não se distinguem pelo volume de trabalho realizado, mas pela capacidade de orientar

consistentemente suas ações pelo que é genuinamente importante, eliminando, de forma deliberada, o que não converge para seus objetivos centrais. Nesse sentido, a gestão deliberada do tempo emerge como prática tanto de desempenho quanto de saúde, e encontra nas ferramentas tecnológicas um conjunto de recursos capazes de ampliar sua aplicação e consistência na rotina profissional.

#### **2.4. Tecnologias e Gestão do Tempo: Usos e Limites**

A gestão deliberada do tempo, conforme discutido, não se sustenta apenas na adoção de métodos, depende também da capacidade de aplicá-los de forma consistente no cotidiano. Nesse cenário, as ferramentas tecnológicas emergem como suporte para a operacionalização dessas práticas, ampliando sua aplicabilidade em ambientes marcados pela complexidade e pela alta demanda. Ao viabilizar a organização de tarefas, o registro de informações e o acompanhamento de atividades, a tecnologia atua como extensão dos métodos apresentados na seção anterior, permitindo sua execução de forma mais estruturada e contínua.

A integração de tecnologias digitais ao cotidiano profissional revela, entretanto, um paradoxo central. Ao mesmo tempo em que amplia as possibilidades de organização e produtividade, também intensifica a exposição a estímulos e interrupções, impondo novos desafios à manutenção do foco e da clareza cognitiva. Conforme demonstra Levitin (2015), o ambiente informacional contemporâneo ultrapassa a capacidade natural de processamento do cérebro humano, gerando saturação dos mecanismos de atenção. A eficácia das ferramentas tecnológicas, portanto, não reside nos dispositivos

em si, mas na intencionalidade com que são empregados frente aos limites cognitivos humanos.

A sobrecarga cognitiva digital manifesta-se como um dos principais obstáculos ao desempenho e ao bem-estar. O fluxo contínuo de notificações, aliado à prática da multitarefa, impõe ao cérebro um esforço constante de alternância entre atividades, reduzindo a eficiência e comprometendo a profundidade do trabalho (Kosch *et al.*, 2023). Levitin (2015) destaca que essa fragmentação da atenção aumenta o tempo necessário para a execução das tarefas e diminui sua precisão, dado que encontra respaldo na neurociência cognitiva ao indicar que, após uma interrupção, o trabalhador leva em média 23 minutos para recuperar o nível de engajamento anterior. Em um ambiente com dezenas de notificações diárias, a atenção profunda torna-se estruturalmente difícil de sustentar.

A tecnologia pode assumir um papel estratégico quando utilizada de forma consciente como suporte à organização. Em vez de atuar como fonte de distração, passa a funcionar como infraestrutura para a implementação dos métodos de gestão do tempo discutidos na seção anterior. Ferramentas digitais de organização, automação de tarefas e gerenciamento de fluxos permitem externalizar informações e reduzir a carga cognitiva associada ao controle de compromissos e prioridades, operacionalizando, na prática, o princípio central do *GTD* de Allen (2016). Além disso, potencializam a aplicação de critérios estruturados de decisão, como os da Matriz de Eisenhower (Covey, 2020), ao facilitar a distinção entre tarefas urgentes e importantes em contextos dinâmicos. Dessa forma, o indivíduo libera recursos mentais para atividades de maior complexidade, e a tecnologia passa a atuar como aliada na estruturação da rotina, e não como agente de dispersão.

Ainda assim, a simples adoção de ferramentas não garante resultados consistentes. A extração de valor da tecnologia depende da capacidade de preservar o foco em um ambiente continuamente fragmentado. O conceito de trabalho focado, desenvolvido por Newport (2018), destaca a importância de períodos de concentração profunda para a realização de tarefas cognitivamente exigentes. Esse estado aproxima-se do conceito de fluxo descrito por Csikszentmihalyi (2020), no qual o indivíduo se encontra totalmente imerso na atividade, em equilíbrio entre desafio e habilidade. Evidências empíricas indicam que a reorganização estruturada do tempo, associada ao uso consciente de ferramentas digitais, contribui simultaneamente para o aumento da produtividade e para a melhoria do bem-estar no ambiente de trabalho (Da Rosa *et al.*, 2024).

Em síntese, a tecnologia não possui uma natureza intrinsecamente benéfica ou prejudicial, seu impacto é determinado pela forma como é integrada às práticas individuais de gestão do tempo. Quando utilizada sem critério, tende a intensificar a fragmentação da atenção e a sobrecarga cognitiva (Kosch *et al.*, 2023; Levitin, 2015). Quando alinhada a métodos estruturados e orientada por uma postura consciente, torna-se um recurso capaz de potencializar o desempenho e preservar a saúde mental. O desafio contemporâneo, portanto, não está na adoção de mais tecnologia, mas na capacidade de utilizá-la com intencionalidade, transformando-a de fonte de dispersão em instrumento de foco e sustentabilidade profissional.

### **3. METODOLOGIA**

O presente artigo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica de natureza exploratória e descritiva. A pesquisa bibliográfica, conforme Gil (2002), caracteriza-se por ser elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos científicos e documentos institucionais, tendo como principal vantagem o fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia ser pesquisada diretamente.

O caráter exploratório da pesquisa justifica-se pelo objetivo de proporcionar maior familiaridade com o fenômeno investigado, a Sociedade do Desempenho e seus impactos sobre a qualidade de vida e a gestão do tempo do trabalhador contemporâneo, tornando-o mais explícito e permitindo a construção de hipóteses interpretativas (Gil, 2002). O caráter descritivo decorre da necessidade de descrever as características desse fenômeno, identificar relações entre variáveis e sistematizar os achados da literatura sem interferência direta dos pesquisadores sobre os dados analisados.

O levantamento bibliográfico foi realizado em bases de dados científicas como SciELO, PubMed, *ACM Digital Library* e Google Acadêmico, além da consulta a obras de referência nas áreas de Sociologia, Psicologia Organizacional, Administração e Neurociência Cognitiva. Adotou-se uma abordagem multidisciplinar, articulando referenciais dessas diferentes áreas do conhecimento de modo a contemplar a complexidade do objeto de estudo. Os critérios de inclusão priorizaram publicações em português e inglês editadas entre 1979 e 2025, que abordassem os temas centrais da pesquisa: Sociedade do Desempenho, qualidade de vida no trabalho,

Síndrome de *Burnout*, gestão do tempo e tecnologia como suporte à produtividade e ao bem-estar.

#### **4. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise empreendida ao longo deste artigo responde ao questionamento central que orientou a pesquisa: o trabalhador contemporâneo pode preservar sua qualidade de vida e sua integridade psíquica frente às exigências da Sociedade do Desempenho por meio da gestão deliberada do tempo, compreendida não como técnica de aceleração, mas como mecanismo de resistência e autopreservação. Os resultados confirmam a hipótese inicial: na ausência de regulamentações organizacionais protetivas eficazes, essa gestão constitui a principal linha de defesa individual disponível ao profissional.

O esgotamento do trabalhador contemporâneo não constitui uma falha individual ou uma mera inadaptação a demandas pontuais, mas representa o sintoma lógico e estrutural da Sociedade do Desempenho. Ao internalizar a racionalidade neoliberal e assumir a posição de "homem-empresa", o sujeito abdica das barreiras protetivas que historicamente separavam a vida produtiva da vida privada, submetendo-se a uma violência da positividade que corrói as dimensões física, psicológica e social de sua qualidade de vida. Esse processo encontra sua expressão mais precisa no conceito de fadiga de ser si mesmo e na adesão subjetiva ao sofrimento descrita pela psicodinâmica do trabalho, mecanismos que tornam a autoexploração eficiente precisamente porque é voluntária.

Constatou-se que as respostas institucionais a esse fenômeno têm se mostrado predominantemente insuficientes. O oferecimento de

soluções paliativas, focadas na resiliência do indivíduo, falha ao ignorar a raiz patogênica de ambientes que exigem atenção fragmentada, hiperconectividade e superação ininterrupta de metas. A Síndrome de *Burnout*, nesse contexto, revela-se como o colapso último de uma infraestrutura psíquica que foi esgotada pelo próprio sistema que a valoriza.

O estudo das metodologias de gestão temporal como o sistema *Getting Things Done (GTD)*, a Técnica *Pomodoro* e a Matriz de Eisenhower permitiu ressignificar essas ferramentas: elas deixam de ser compreendidas como vetores de aceleração para serem aplicadas como instrumentos de contenção cognitiva. Ao externalizar o planejamento, respeitar os ciclos biológicos de atenção e priorizar deliberadamente as ações, o indivíduo exerce um ato prático de resistência à premissa da disponibilidade total. Confirmou-se, ademais, que a tecnologia exerce um papel ambivalente nesta equação: enquanto as ferramentas digitais operam como as principais dispersoras de foco mediante o fluxo contínuo de interrupções, o seu uso intencional e disciplinado é indispensável para a viabilização das metodologias de organização.

Por fim, conclui-se que o resgate da qualidade de vida na modernidade tardia requer o rompimento com a estética do cansaço. Embora a adoção de estratégias individuais de gestão do tempo seja fundamental para a sobrevivência psíquica imediata, a mitigação definitiva do adoecimento ocupacional depende de uma transformação ética nas organizações — com o desenvolvimento de métricas de produtividade que reconheçam os limites da cognição humana e restabeleçam o descanso como condição essencial, não apenas para a saúde do trabalhador, mas para a própria sustentabilidade das relações de trabalho no século XXI.

Como limitação, este estudo se circunscreve à revisão bibliográfica, sem coleta de dados primários que permitam verificar empiricamente a eficácia das metodologias em contextos organizacionais específicos. Pesquisas futuras poderiam investigar, por meio de estudos de caso e *surveys*, em que medida a adoção sistemática do *GTD*, da Técnica *Pomodoro* e da Matriz de Eisenhower efetivamente reduz indicadores de *Burnout* e melhora a percepção de qualidade de vida em diferentes setores profissionais, contribuindo para preencher essa lacuna entre o diagnóstico teórico e a intervenção prática.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKIKI, Zeina *et al.* Burnout and quality of life among medical students in a conflict affected-region: a cross-sectional study. **BMC Medical Education**, v. 25, n. 1, p. 1337, 2025. DOI: 10.1186/s12909-025-07942-w.

ALAIN EHRENBERG. **Weariness of the self: Diagnosing the history of depression in the contemporary age.** McGill-Queen's Press-MQUP, 2009.

ALLEN, David. **A Arte De Fazer Acontecer: O método GTD-Getting Things Done: Estratégias para aumentar a produtividade e reduzir o estresse.** Sextante, 2016.

BENEVIDES SOARES, Adriana *et al.* Time management in the routine of university students: Results of an intervention. **Ciencias Psicológicas**, v. 17, n. 2, 2023. DOI: 10.22235/cp.v17i2.2845.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1). **Diário**

**Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, p. 131, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 04 maio 2026.

CETRANO, Gaia *et al.* How are compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction affected by quality of working life? Findings from a survey of mental health staff in Italy. **BMC health services research**, v. 17, n. 1, p. 755, 2017. DOI: 10.1186/s12913-017-2726-x.

CHOI, Young Gon *et al.* A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company. **Annals of occupational and environmental medicine**, v. 31, n. 1, 2019. DOI: 10.35371/aoem.2019.31.e29.

CIRILLO, Francesco. **The Pomodoro technique: The acclaimed time-management system that has transformed how we work.** Crown Currency, 2018.

COVEY, Stephen R. **The 7 habits of highly effective people:** Revised and updated. Simon and Schuster, 2020.

CSIKSZENTMIHALUI, Mihaly. Flow: a psicologia do alto desempenho e da felicidade. Tradução Cássio Arantes Leite.–. 2020.

DA ROSA, Gabrielle Assis *et al.* ON THE PATH TO SOCIAL SUSTAINABILITY: ENHANCING PRODUCTIVITY AND WELL-BEING THROUGH STRUCTURED TIME MANAGEMENT AT AKER SOLUTIONS. 2024. DOI: 10.15675/gepros.3022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo. Boitempo editorial, 2017.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In: **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 1991. p. 163-163.

DORTA-AFONSO, Daniel; ROMERO-DOMINGUEZ, Laura. High-performance work systems in job demands-resources theory: Implications for employee burnout and quality of life. **International Journal of Hospitality Management**, v. 126, p. 104066, 2025. DOI: 10.1016/j.ijhm.2024.104066.

ESTRADA, Rolando Juan Soliz; FLORES, Gilberto Tim; SCHIMITH, Cristiano Descovi. Gestão do tempo como apoio ao planejamento estratégico pessoal. **Revista de Administração da UFSM**, v. 4, n. 2, p. 315-332, 2011.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. Edições 70, 2013.

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

GONÇALVES, Florbela; GAUDÊNCIO, Margarida. Burnout and quality of life in Portuguese healthcare professionals working in oncology and palliative care—a preliminary study. **BMC palliative care**, v. 22, n. 1, p. 155, 2023. DOI: 10.1186/s12904-023-01273-7.

GUERCI, Marco; HAUFF, Sven; GILARDI, Silvia. High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs?. **The International**

**Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 2, p. 329-359, 2022. DOI: 10.1080/09585192.2019.1695647.

HAAR, Jarrod M.; HARRIS, Candice. A moderated mediation study of high performance work systems and insomnia on New Zealand employees: job burnout mediating and work-life balance moderating. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 34, n. 1, p. 68-91, 2023. DOI: 10.1080/09585192.2021.1961161.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Editora Vozes Limitada, 2015.

KOSCH, Thomas *et al.* A survey on measuring cognitive workload in human-computer interaction. **ACM Computing Surveys**, v. 55, n. 13s, p. 1-39, 2023. DOI: 10.1145/3582272.

LEVITIN, Daniel J. **A mente organizada: como pensar com clareza na era da sobrecarga de informação**. Objetiva, 2015.

MARCILIO, Fabiane Cristina Pereira *et al.* Guia de técnicas para a gestão do tempo de estudos: Relato da construção. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, p. e218325, 2021. DOI: 10.1590/1982-3703003218325.

MARQUES, Bruna Guimarães; PIRES, Emmy Uehara. Gerenciamento de tempo em adultos: Método, técnicas e aplicações. **Psico**, v. 52, n. 1, p. e35857-e35857, 2021. DOI: 10.15448/1980-8623.2021.1.35857.

MARZO, Roy Rillera *et al.* Burnout, resilience and the quality of life among Malaysian healthcare workers during the COVID-19

pandemic. **Frontiers in public health**, v. 10, p. 1021497, 2022. DOI: 10.3389/fpubh.2022.1021497.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. **Maslach burnout inventory**. Scarecrow Education, 1997.

MEINERZ, Emili Aparecida *et al.* Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em home office. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 3, p. 372-390, 2022.

NEWPORT, Cal. **Trabalho focado: Como ter sucesso em um mundo distraído**. Alta Books Editora, 2018.

OGUT, Eren. Assessing the efficacy of the Pomodoro technique in enhancing anatomy lesson retention during study sessions: a scoping review. **BMC Medical Education**, v. 25, n. 1, p. 1440, 2025. DOI: 10.1186/s12909-025-08001-0.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **CID-11**: Classificação Internacional de Doenças – 11ª Revisão. [Genebra]: OMS, [2019]. Disponível em: <https://icd.who.int/pt>. Acesso em: 04 maio 2026.

PILKINGTON, Vita *et al.* Prevalence and correlates of mental health symptoms and well-being among elite sport coaches and high-performance support staff. **Sports medicine-open**, v. 8, n. 1, p. 89, 2022. DOI: 10.1186/s40798-022-00479-y.

ROSA, Hartmut. **Aceleração: a transformação das estruturas temporais na modernidade**. Editora Unesp, 2020.

THEORELL, Töres; KARASEK, Robert A. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. **Journal**

**of occupational health psychology**, v. 1, n. 1, p. 9, 1996.

WHITE, Suzanne M.; RILEY, Anne; FLOM, Peter. Assessment of Time Management Skills (ATMS): A practice-based outcome questionnaire. **Occupational Therapy in Mental Health**, v. 29, n. 3, p. 215-231, 2013. DOI: 10.1080/0164212X.2013.819481.

WILLIAMSON, Kelly *et al.* Comparing the Maslach burnout inventory to other well-being instruments in emergency medicine residents. **Journal of graduate medical education**, v. 10, n. 5, p. 532-536, 2018. DOI: 10.4300/JGME-D-18-00155.1.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHOQOL**: measuring quality of life. Geneva: WHO, 2012. Disponível em: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/4c5cd94a-599e-450f-9141-4a21a7b74849/content>. Acesso em: 04 maio 2026.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso Superior de Gestão da Tecnologia da Informação da FATEC de Guaratinguetá - Profº João Mod. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>2</sup> Discente do Curso Superior de Gestão da Tecnologia da Informação da FATEC de Guaratinguetá - Profº João Mod. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>3</sup> Discente do Curso Superior de Gestão da Tecnologia da Informação da FATEC de Guaratinguetá - Profº João Mod. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>4</sup> Discente do Curso Superior de Gestão da Tecnologia da Informação da FATEC de Guaratinguetá - Profº João Mod. E-mail:

[acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>5</sup> Discente do Curso Superior de Gestão da Tecnologia da Informação da FATEC de Guaratinguetá - Profº João Mod. E-mail:

[acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>6</sup> Docente da Faculdade Tecnológica de Guaratinguetá - Profº João Mod. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)