

「FELICIDADE ARTIFICIAL」

Ética e
dependência
química nas
organizações



bmi. BLUE
MANAGEMENT
INSTITUTE

REALIZAÇÃO:
NÚCLEO DE PESQUISAS



REALIZAÇÃO:
NÚCLEO DE PESQUISAS



Direção Técnica
Cristina Panella

Direção de Conteúdo e Relatório
Alessandra Lotufo

Organização e Colaboração
Daniela Bauab

A felicidade

é amiga íntima da química desde os primórdios da civilização. Os Incas fundamentavam a cura dos seus males em dois personagens: o feiticeiro, que era sacerdote do templo dos deuses, e o curandeiro — o homem das medicinas. Chineses, Etruscos, Egípcios, Maias, Astecas, todos conheciam enorme variedade de plantas medicinais e se dedicavam à preparação de poções e medicamentos. A medicina primitiva já entendia a saúde como o equilíbrio dos aspectos físico e mental e a atividade farmacológica juntava-se à crenças mágicas para oferecer a cura do corpo e da alma, que era acompanhada de fortíssima influência psicológica. Sim, acreditar era um dos remédios.

No primeiro século depois de Cristo, Cláudio Galeno, proeminente médico romano, teorizava que a saúde humana dependia do equilíbrio entre quatro humores: sangue, fleuma, bílis negra e bílis amarela. Galeno foi fundamental para o desenvolvimento da medicina e suas teorias perduraram por mais de 15 séculos, até que, na revolução científica do século XVII, a química se descolou completamente da magia e deixou a teoria dos humores de Galeno de herança para a turma mais alternativa do século XXI — o século que coloca a felicidade e o bem-estar no topo das paradas de sucesso.

A pauta não mudou muito desde os experimentos químicos dos precursores da farmacologia. Recentemente, a busca desenfreada por *smart drugs*, substâncias químicas que prometem a felicidade

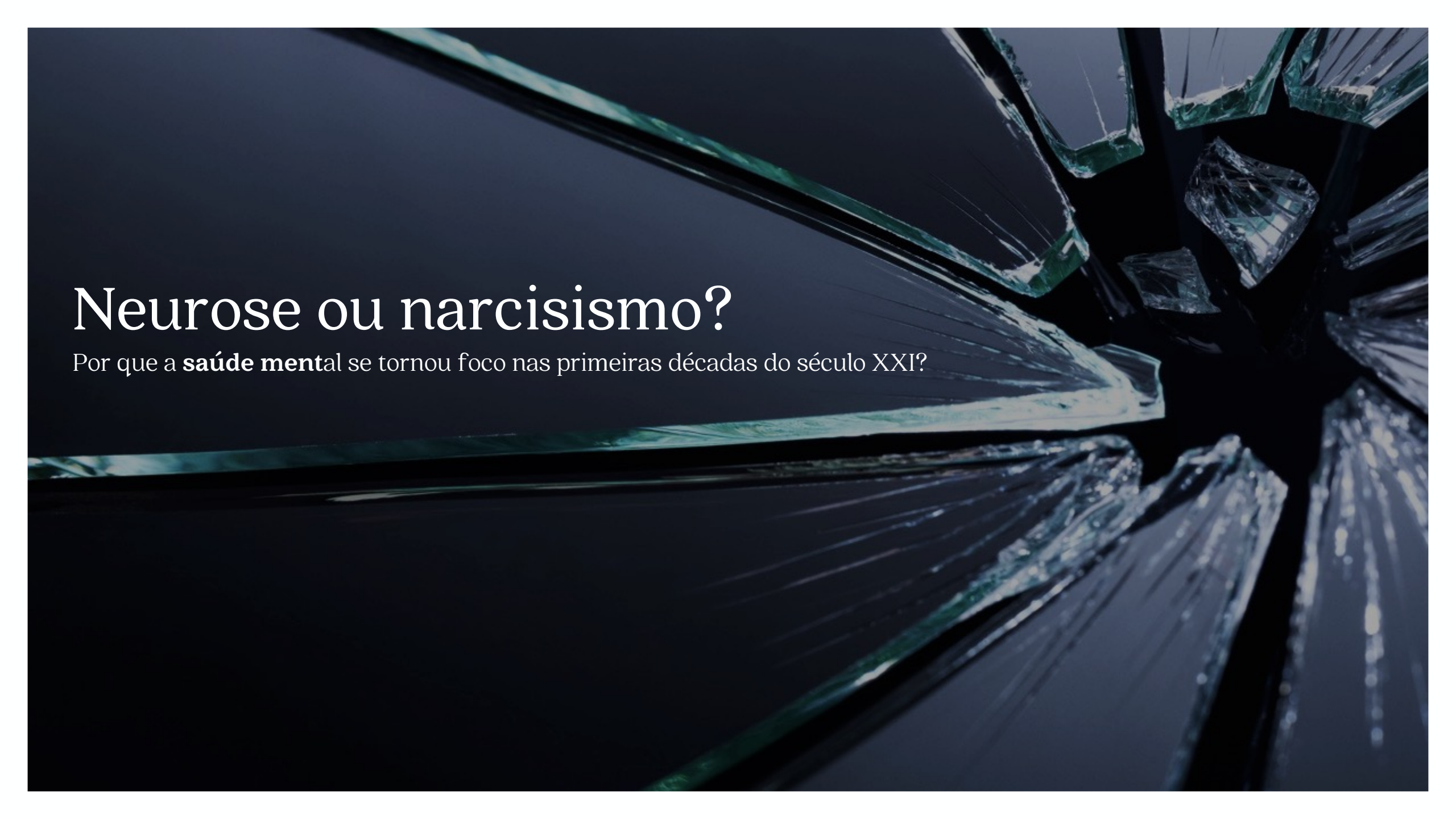
promovendo trocas entre neurotransmissores no cérebro, virou destaque nos maiores veículos de imprensa do mundo. Estresse, lapsos de memória, falta de foco, cansaço, sobrecarga no trabalho, depressão, baixa produtividade, essas drogas prometem atuar em todos esses aspectos. Mas, será que evoluímos tanto assim desde que os feiticeiros se juntavam aos curandeiros para equilibrar nossos “humores”? Em um estudo recente*, realizado na Bélgica, pesquisadores forneceram *smart drugs* a dois grupos de pessoas: um deles tomou as doses recomendadas, o segundo tomou placebo. O resultado demonstrou que o grupo do placebo teve desempenho consideravelmente superior nas questões cognitivas, justamente o que as *smart drugs* prometem melhorar. Ao mesmo tempo, outros estudos demonstram que o uso de psicoativos de fato ajudam pessoas a terem mais produtividade, uma vez que proporcionam mais equilíbrio mental e emocional.

Acreditar talvez ainda seja o melhor remédio. Ou quem sabe a química e a tecnologia tenham se desenvolvido a ponto de melhorar a nossa performance e equilíbrio emocional sem grandes efeitos colaterais. A “arte química”, como era conhecida a atividade dos primeiros farmacêuticos Galênicos, mostra que o percurso entre os mistérios da mente e o pragmatismo da ciência não é trivial. Nesse relatório, mergulhamos no universo químico e na alma humana para explorar um pouco mais essa tal felicidade artificial.

Boa leitura.

Alessandra Lotufo

Chief of Innovation and Communication at House of Brains
Chief Operating Officer at Bossa.etc



Neurose ou narcisismo?

Por que a **saúde mental** se tornou foco nas primeiras décadas do século XXI?

A sociedade contemporânea apresenta números surpreendentes relacionados a transtornos da saúde mental. Alguns estudiosos afirmam que a depressão já deve ser considerada uma pandemia.

Mas, o que mudou nos últimos 100 anos para chegarmos a esse quadro?

O sociólogo francês Alain Ehrenberg explica que o aumento nos diagnósticos de depressão foi percebido a partir da primeira metade do século XX e atribui a responsabilidade ao contexto social da época. A sociedade, então pautada por muitas regras e proibições, produzia a neurose da repressão.

“Era, portanto, um conflito entre o permitido e o proibido. Em uma sociedade da disciplina, a depressão levantava uma questão que era, ao mesmo tempo, coletiva e pessoal: afinal, o que eu estou autorizado a fazer?” — relata.





A partir da segunda metade do século XX, os psicanalistas começaram a identificar um novo padrão nos quadros depressivos, que vêm se agravando cada vez mais. As neuroses relacionadas à repressão deram lugar a um imenso vazio narcísico, com indivíduos profundamente deprimidos por não conseguirem viver à altura das suas expectativas. Estaríamos nos privando de existir simplesmente por estarmos exaustos, tentando?

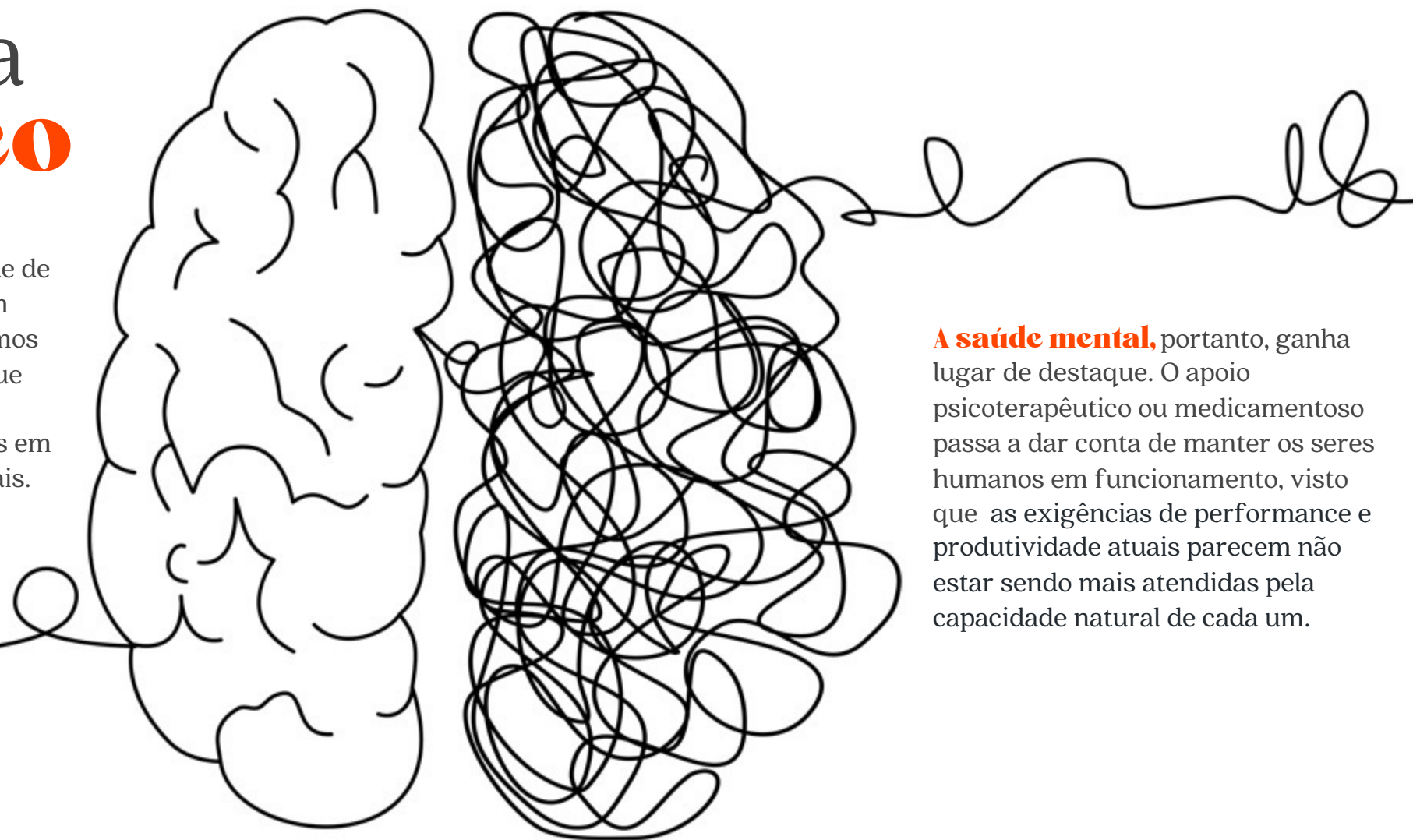
Segundo Ehrenberg, a pergunta
“**O que estou autorizado a fazer?**”
sai de cena e dá lugar a outro
questionamento:

“O que sou verdadeiramente **capaz** de fazer?”

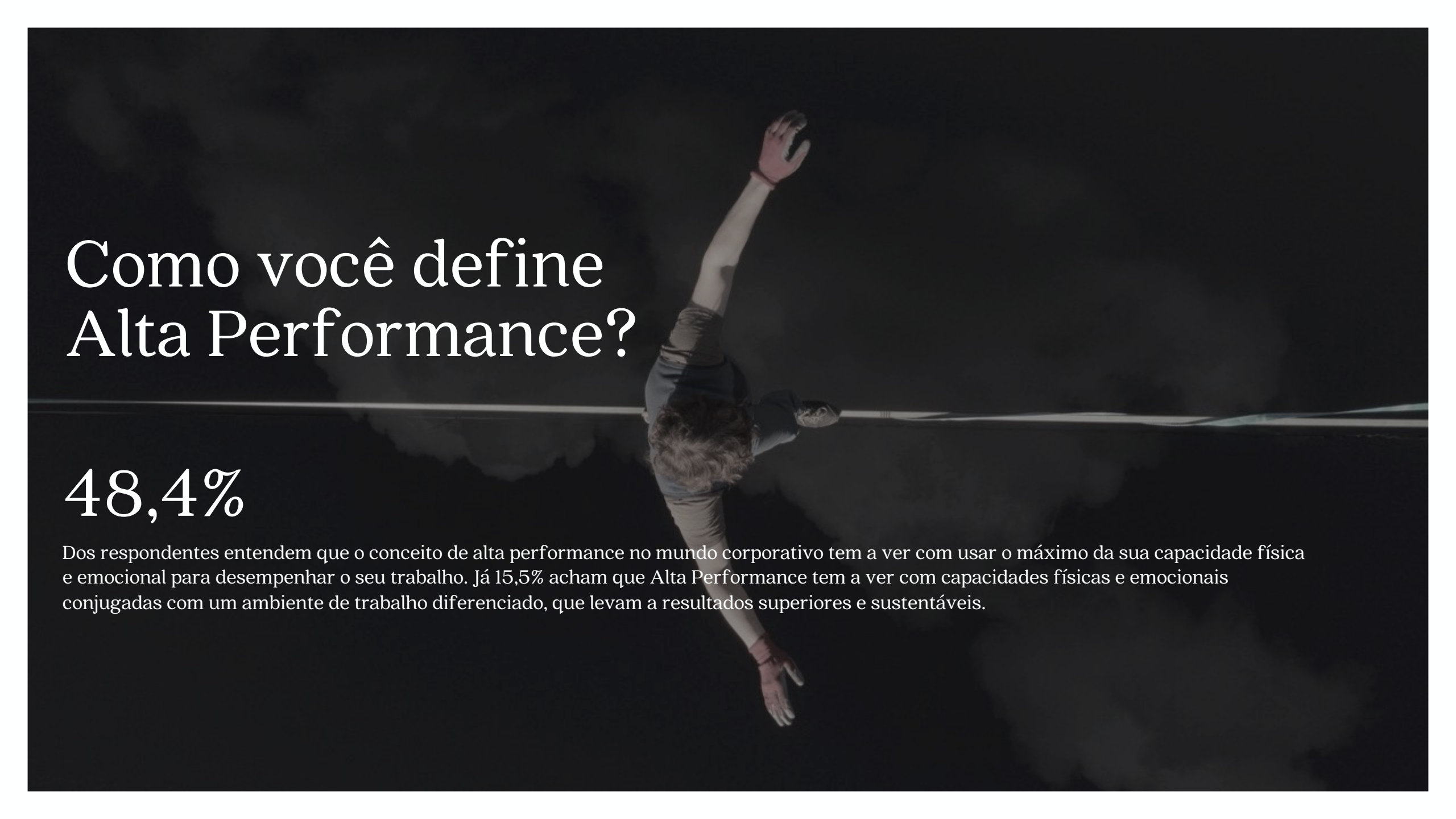
Mudanças importantes nos padrões nos levaram progressivamente a uma sociedade imbuída de ideias, valores e normas que giram em torno do indivíduo. A autonomia passou a ser uma expectativa coletiva em vez de uma opção pessoal. E isso, claro, se reflete no ambiente de trabalho. Diferentemente da lógica da execução mecânica, que nos fazia acatar ordens e viver sob regras no século XX, hoje pede-se às pessoas que sejam autônomas, que tenham iniciativa, que desenvolvam *soft skills*.

Autonomia tem preço

A era da autonomia nos faz avaliar constantemente a própria capacidade de ação, e os recursos emocionais ficam sobrecarregados, uma vez que estamos sempre nos questionando — “Será que consigo?” — e, ao mesmo tempo, nos suprimindo com respostas encontradas em mecanismos de busca ou redes sociais.



A saúde mental, portanto, ganha lugar de destaque. O apoio psicoterapêutico ou medicamentoso passa a dar conta de manter os seres humanos em funcionamento, visto que as exigências de performance e produtividade atuais parecem não estar sendo mais atendidas pela capacidade natural de cada um.



Como você define Alta Performance?

48,4%

Dos respondentes entendem que o conceito de alta performance no mundo corporativo tem a ver com usar o máximo da sua capacidade física e emocional para desempenhar o seu trabalho. Já 15,5% acham que Alta Performance tem a ver com capacidades físicas e emocionais conjugadas com um ambiente de trabalho diferenciado, que levam a resultados superiores e sustentáveis.

No mundo do esporte, é comum o uso da expressão “**alta performance**”, referindo-se à otimização dos recursos corporais e técnicos. Essa mesma noção vem adentrando o mundo executivo. Para você, o uso dessa expressão no mundo corporativo:

Indica o uso do máximo da capacidade física e emocional de cada indivíduo tanto na extensão da jornada como na concentração dos esforços

48,4%

Outras respostas

32,1%

Indica o uso máximo da capacidade física de cada colaborador, pela intensificação e concentração do trabalho no dia a dia

14,5%

Indica o uso máximo da capacidade física de cada colaborador, obtido pela extensão das horas de trabalho

3,2%

Não saberia dizer

4,8%

Base: 62 respondentes

Para você, o uso da expressão “**alta performance**” no mundo corporativo pode ser definido como:

Conjunto de características relacionadas ao desempenho e aos resultados alcançados. Capacidade de resolver de forma ágil questões complexas. Capacidades físicas e emocionais conjugadas com um ambiente de trabalho diferenciado que levam a resultados superiores e sustentáveis.	14,5%
Entrega de resultados superiores aos esperados, mas mantendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.	8,1%
Indica o uso máximo da capacidade física de cada colaborador, obtido pela extensão das horas de trabalho.	3,2%
Uso eficiente do tempo e dos recursos.	3,2%
Entrega de resultados e de produtividade em unidades cada vez menores. Entregas importantes e acima do esperado, contribuição significativa para os resultados da empresa.	3,2%
Time que atua 100% focado na estratégia do negócio e se dedica a isso para obter resultados acima da média, sem associar ao custo físico e mental. Foco e dedicação de forma simples, ágil, otimizando o tempo e maximizando a performance do resultados.	3,2%
Desempenho intelectual e nível de experiência para determinado assunto ou área.	3,2%
Sem relação com a capacidade física.	3,2%
A alta performance pode ser coletiva ou individual.	3,2%
Criatividade e entrega de bons resultados.	1,6

Base: 62 respondentes

Quase 70% dos respondentes consideram fundamental que a pessoa enxergue uma razão de ser no trabalho.

Segundo Daniel Motta, autor do livro “A Liderança Essencial”, a alta performance é protagonizada por pessoas que conhecem a sua verdadeira essência individual e buscam a excelência pessoal disciplinadamente.

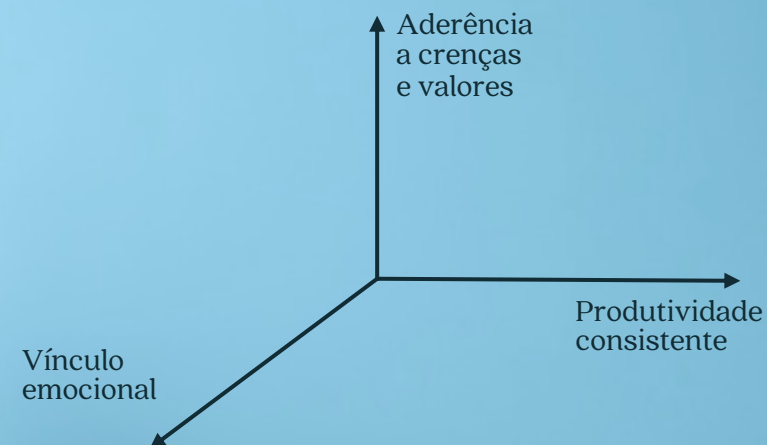
A performance só se concretiza quando o indivíduo tem aderência às crenças e valores organizacionais, consegue ser produtivo de forma consistente e tem **VÍNCULO EMOCIONAL** com a organização ou sua atividade. Esse terceiro componente tornou-se imprescindível diante da intensa busca egocêntrica pela satisfação das necessidades e expectativas individuais no trabalho.

O reconhecimento conquistado pela performance desejada ou extrapolada contribui para que a pessoa se sinta útil e veja sentido em sua atuação no trabalho.



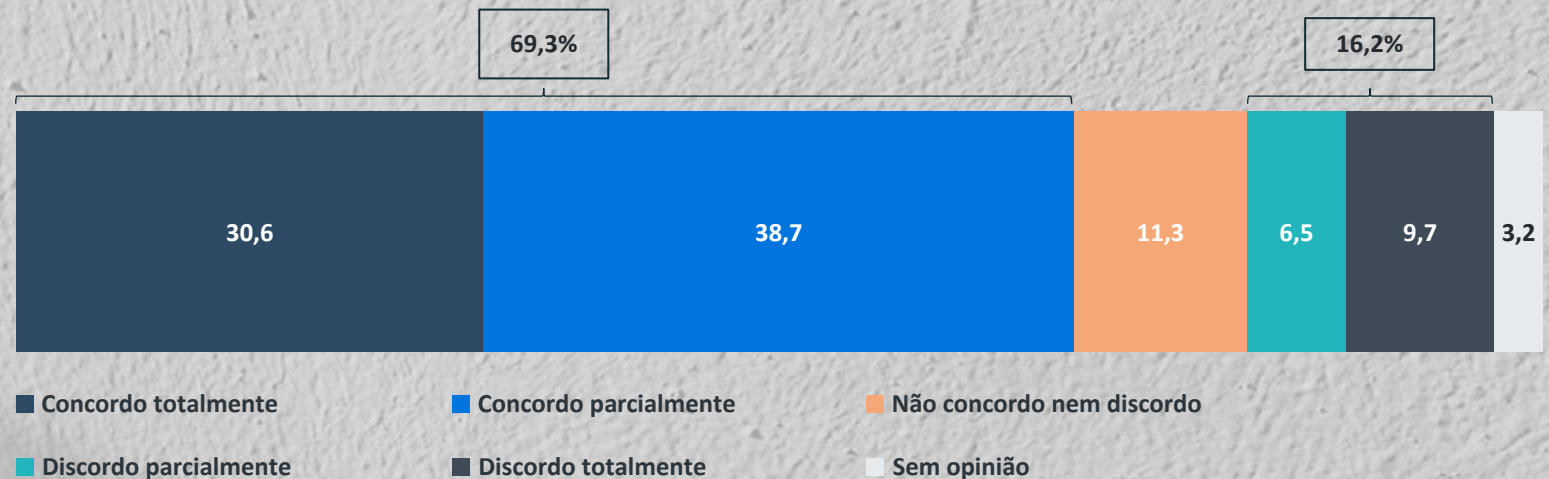
Indivíduos e equipes de alto desempenho

© ELOS – ESSENTIAL LEADERSHIP



Satisfação do indivíduo com o mundo do trabalho:

O mundo do trabalho, mesmo com todas as possíveis frustrações, críticas e competitividade, deveria supostamente satisfazer o indivíduo, fazendo com que ele se sinta útil. Esse sentimento, mesmo básico, é fundamental porque a pessoa precisa enxergar uma razão de ser no trabalho. A ausência desse sentimento pode acarretar a busca de recursos artificiais.





56,5%

consideram que a busca pela alta
performance é gatilho para o
uso de drogas

e mais de

61%

consideram que a exigência crescente dos gestores
pelo melhor desempenho possível no ambiente de
trabalho é determinante para o seu consumo

Em sua opinião, nos casos em que tomou conhecimento do uso de substâncias químicas para o aumento da performance em sua empresa ou em empresas onde trabalham colegas seus, que razões podem ter levado o colaborador a usar drogas?

Busca de alta performance	56,5%
Necessidade de se destacar na equipe	43,5%
Baixa autoestima	40,3%
Necessidade de atender às exigências de meus chefes	38,7%
Problemas psiquiátricos	33,9%
Conflitos na família	21,0%
Curiosidade	9,7%
Outros: Driblar o cansaço, a fome ou o sono. Aumentar o foco e a atenção. Diminuir a ansiedade. Aliviar as pressões do dia a dia. Outra finalidade pessoal não listada. Tentando encontrar motivações. Más companhias.	12,8%
Não sei	1,6%

Em sua opinião e pelo que você já ouviu falar, nos casos de busca da alta performance, necessidade de se destacar na equipe ou ainda necessidade de atender às exigências de chefes, quando e por que razões os indivíduos recorreriam a substâncias químicas para recuperar ou aumentar a performance (e consequente sensação de felicidade)?

Pela necessidade de acelerar o ritmo de trabalho e melhorar os resultados de alguma forma, para atender à exigência crescente dos gestores pelo melhor desempenho possível no ambiente do trabalho.	61,3%
Como resultado do uso regular de medicamentos ansiolíticos e antidepressivos, fruto do aumento dos casos de desajuste identificados como síndrome do pânico, burnout e outras doenças da saúde mental.	53,2%
Para controlar a ansiedade e não a demonstrar em gestos e comportamentos.	48,4%
Em função da necessidade de preencher todo o tempo com atividades produtivas e consequente inabilidade em lidar com momentos de desconexão, sem a pressão para produzir, se informar ou acompanhar os acontecimentos.	29,0%
Nos casos de falta de satisfação com o trabalho que exerce.	21,0%
Nos casos de angústia proporcionada por períodos de ócio, como aconteceu durante a pandemia.	16,1%
Outros.	1,6%

Ainda segundo o que você sabe ou que ouviu falar entre colegas, quais são os fatores objetivos e concretos que são apresentados pelos indivíduos como justificativas para explicar a busca por medicamentos para a performance na expressão e/ou justificativas dos próprios colaboradores? que razões apontam?

Busca por um melhor desempenho	50,0%
Busca por maior produtividade	38,7%
Busca por uma maior atenção (foco)	32,3%
Busca por um raciocínio mais ágil e rápido	27,4%
Busca por uma memória mais ativa	14,5%
Desequilíbrio nas demandas da vida em geral	1,6%
Não sei	3,2%



Natural ou com filtro?

Como você lida
com os desafios
do seu dia a dia?



A anatomia da felicidade é objeto de estudos há décadas, como observamos na obra do psicólogo **Mihaly Csikszentmihalyi**, que popularizou o conceito de estado de *Flow* nos anos 1990, por exemplo. Mas, a percepção do aumento de utilização de psicoestimulantes, principalmente em ambientes corporativos, vem colocando a discussão em destaque novamente.

Indivíduos nas mais diferentes posições em organizações brasileiras têm recorrido a fármacos sem o acompanhamento médico, a fim de evitar a perda de concentração, melhorar a capacidade de memória, aumentar a produtividade, diminuir o efeito das horas sem dormir e manter o controle do sono. Mesmo sem o diagnóstico formal de depressão ou TDAH, essas pessoas acessam, com bastante facilidade, grupos de mensagens em redes sociais para adquirir medicamentos controlados sem receita..

A close-up photograph of a person's open palm holding a small pile of white, heart-shaped tablets. The background is dark and out of focus.

Segundo pesquisa da
Universidade Estadual
do Rio de Janeiro, o uso
de remédio para déficit
de atenção cresceu
775% entre 2001 e 2013

A Organização Mundial
da Saúde (OMS)
alerta que cerca de **15%** dos remédios
vendidos no mundo
são falsificados.



Segundo a Associação da Indústria Farmacêutica de Pesquisa (Interfarma), 9% dos brasileiros entrevistados disseram que já compraram remédios pela internet, e 28% admitiram adquirir medicamento de tarja vermelha ou preta sem ter receita do médico.

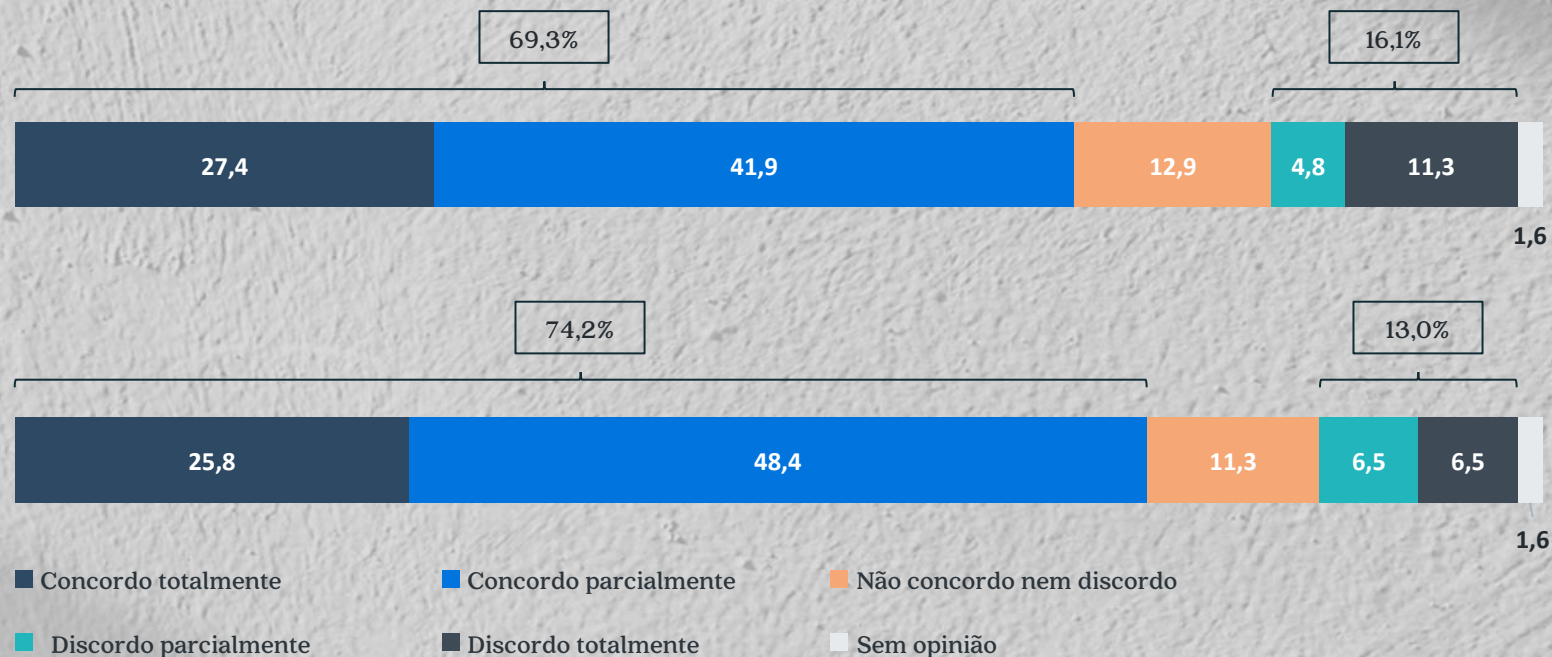
O que estaria levando os indivíduos a esse comportamento?

69,3% acham que a pressão acarretada por críticas no trabalho pode levar o indivíduo a buscar medicamentos para aumentar a performance. **66,1%** acreditam que a competitividade pode ressaltar gaps e levar o indivíduo à sensação de inferioridade. Já **74,2%** acham que as metas são as vilãs, porque elevam de forma considerável os níveis de estresse.



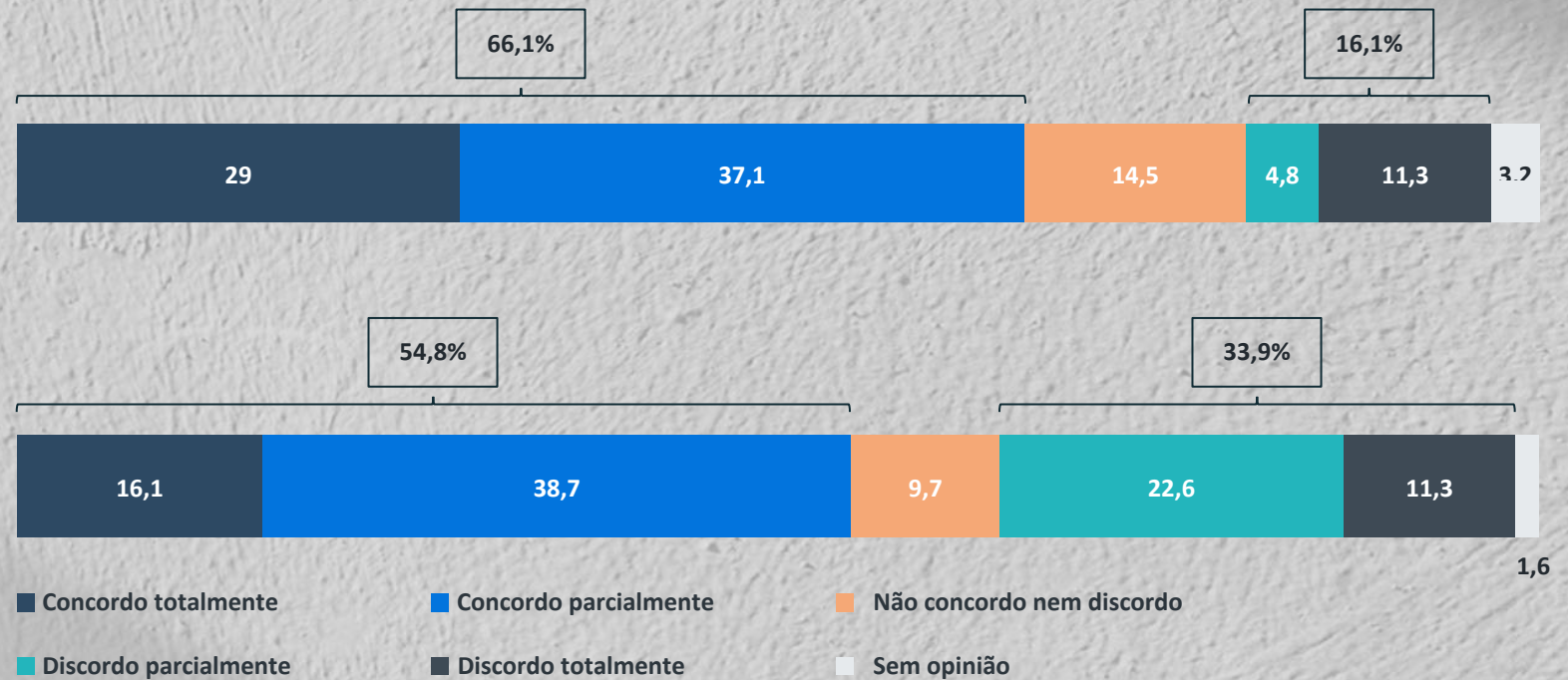
É possível que um colaborador, por melhor que seja, ao receber críticas pelo trabalho, sinta-se pressionado e inferiorizado em relação aos demais, o que pode levá-lo a buscar medicamentos para aumentar a performance.

Em um ambiente de alta performance, novas metas a serem batidas são estabelecidas dia a dia. Esse contexto eleva a possibilidade de abuso das drogas, mesmo aquelas consideradas como medicação.



A competitividade no trabalho é ruim quando, de alguma forma, o indivíduo não percebe nele as mesmas capacidades quando se compara com o colega de trabalho ou concorrente. Assim, apesar de ser tão bom quanto o outro, pode sentir-se desvalorizado e ser levado a buscar medicamentos para aumentar a performance.

A competitividade no trabalho é positiva quando é utilizada como um parâmetro para medir o quanto se pode melhorar, tendo como comparação os resultados do colega ou concorrente.



Afinal, as **Smart drugs** funcionam?

Os nootrópicos, conhecidos como “*smart drugs*” ou drogas da inteligência, são substâncias com ação cerebral capazes de aumentar o foco, a atenção, a memória e o raciocínio. Muitos acreditam que essas drogas melhoram a performance intelectual tanto em pessoas com diagnóstico de TDAH e depressão como também em indivíduos saudáveis, que desejam aumentar a performance cognitiva, a memória e a produtividade nos estudos ou no trabalho.

Uma parcela dos estudos, como a pesquisa feita pelo **National Center for Biotechnology Information***, mostra que as *Smart Drugs* podem trazer ganhos para pessoas saudáveis. Outros estudos, no entanto, não revelam dados concretos que apontem vantagens. Além disso, ainda não há informações sobre as consequências do uso dessas substâncias a longo prazo.



*Fonte: [Modafinil and methylphenidate for neuroenhancement in healthy individuals: A systematic review](#)

A photograph of dandelion seeds floating in the air against a clear blue sky. A large, bright sun is visible on the left side, creating a strong lens flare effect. Several dandelion seed heads are shown in various stages of dispersal, with their white, feathery pappi catching the light. The seeds themselves are small, dark, and elongated, trailing behind as they move. The overall scene conveys a sense of lightness and movement.

As fronteiras da saúde



Pode parecer que executivos bem-sucedidos têm tudo para viver uma vida plena e feliz. Eles aparentam confiança e autocontrole, o que faz com que fique difícil acreditar que possam sucumbir ao vício. Contudo, numa empresa com 5.000 funcionários, estima-se que 15 dos 250 altos executivos possam sofrer de dependência de álcool ou outras drogas. Outros estudos sugerem que

10% dos altos executivos têm problemas de consumo de drogas ou álcool.

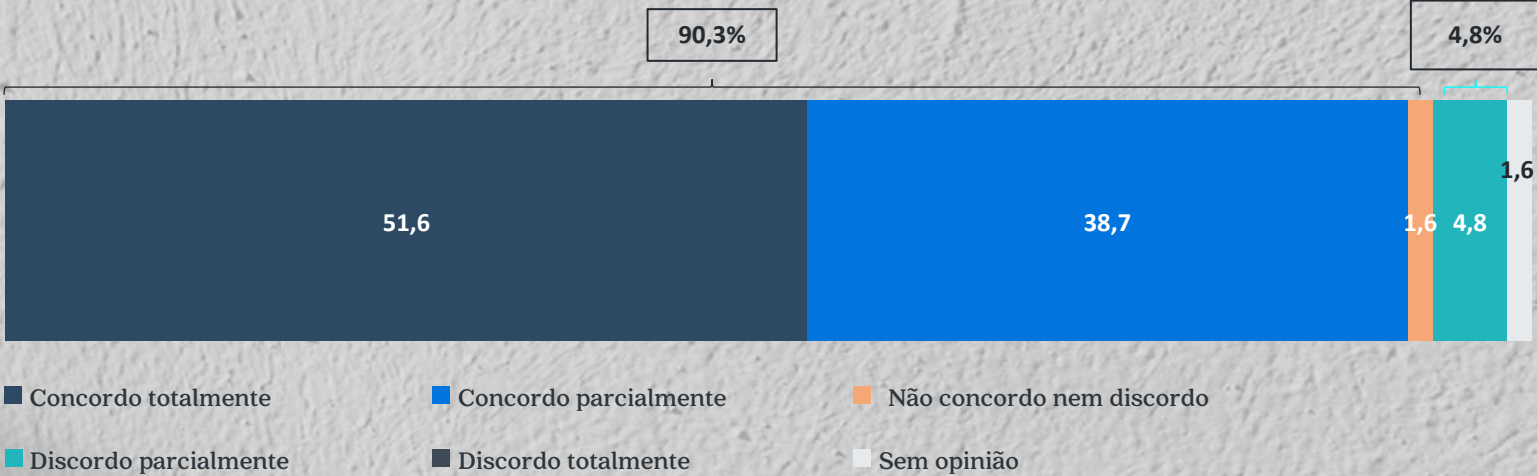
As *smart drugs* são silenciosas e produzem comportamentos valorizados (ao contrário do álcool, por exemplo), dificilmente identificados como artificiais.

Mais de 90%

dos respondentes acham que parte dos colaboradores e executivos recorrerão a drogas ou ao consumo de álcool como meios para suportar o estresse e a pressão por resultados.

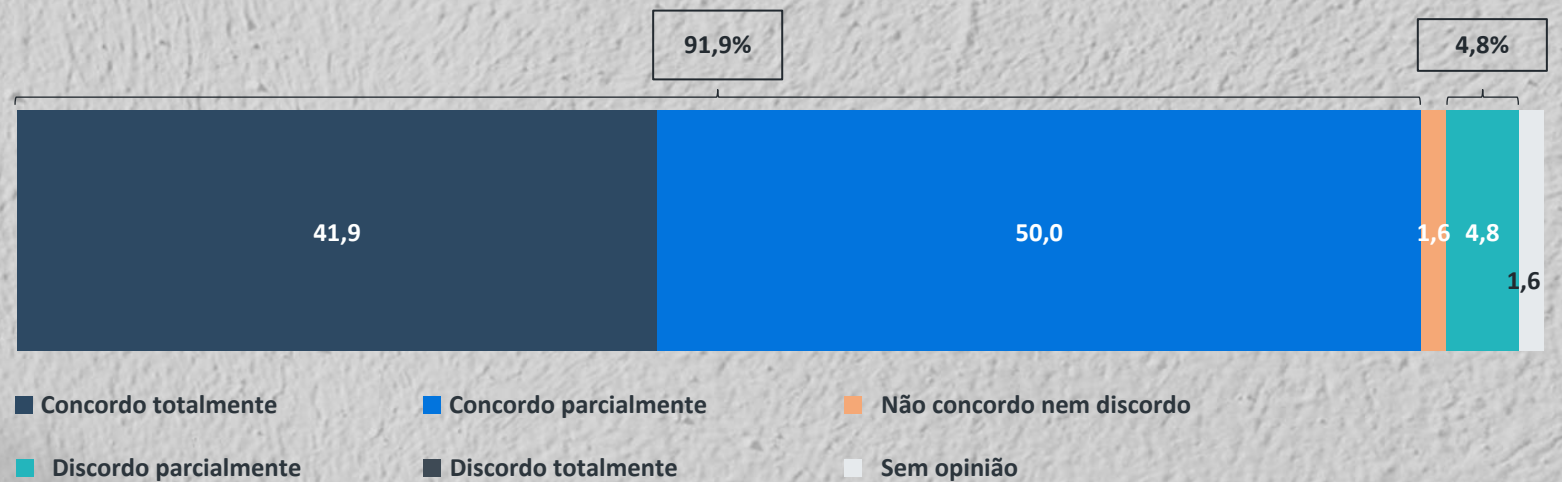
Diferentes formas de escape ao estresse e à pressão e papel da empresa

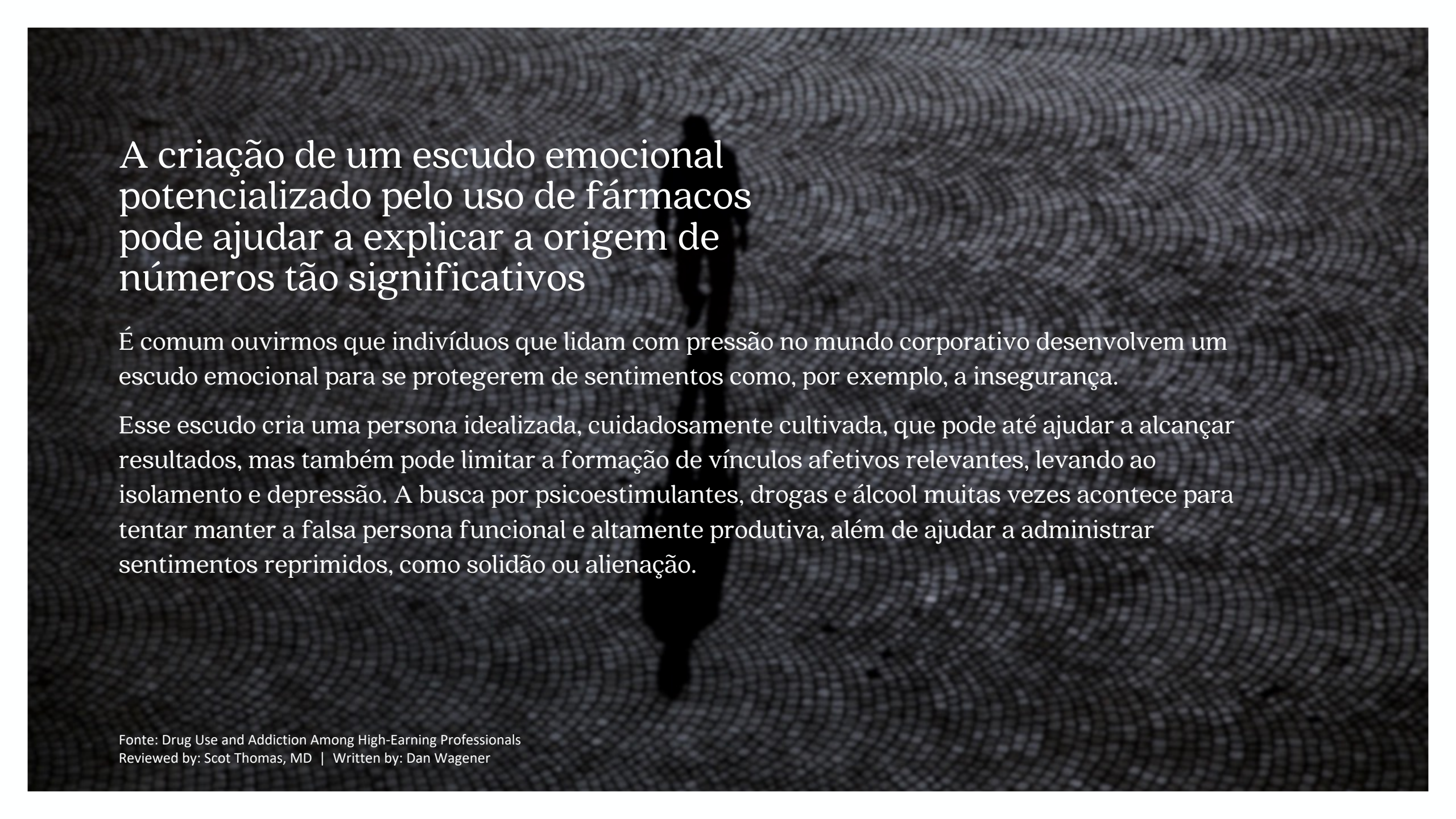
É possível que colaboradores e executivos busquem meios para suportar o estresse e a pressão por resultados. Uns poderão ter na prática de exercícios físicos uma válvula de escape, já outros recorrerão a drogas ou ao consumo de álcool. É função da empresa estar atenta a esses sinais.



Performance, competitividade e estresse

Em contexto de grande competitividade, deve-se ter em mente que a performance individual ou coletiva está ligada a um nível de responsabilidade e estresse consideravelmente altos, fruto da posição ocupada ou do nível de exigência dos gestores.



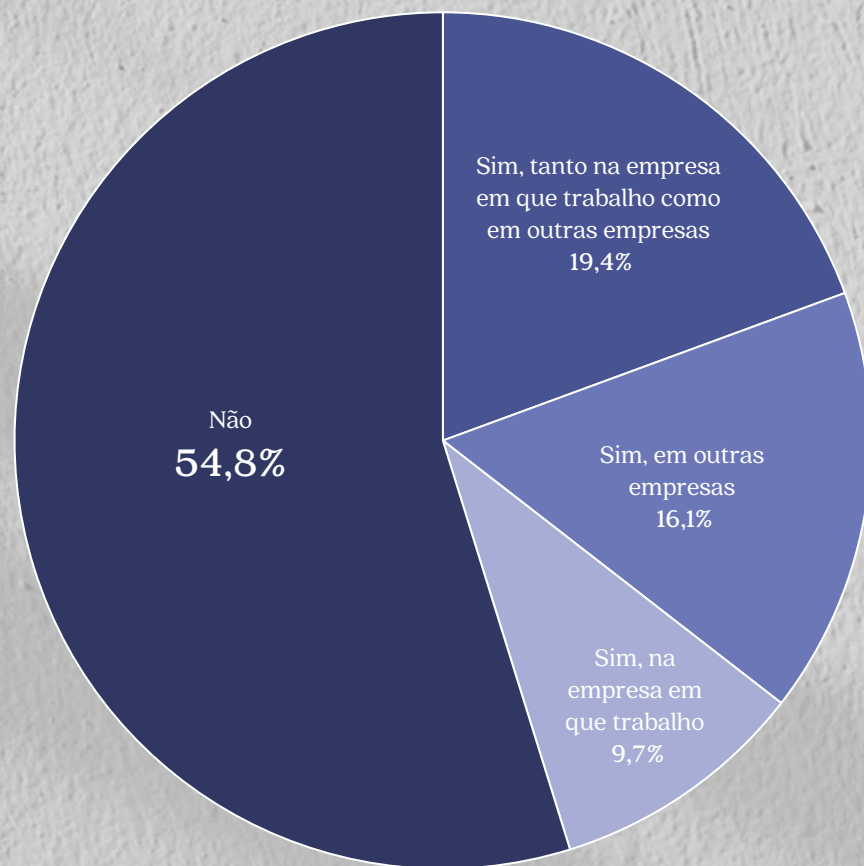


A criação de um escudo emocional potencializado pelo uso de fármacos pode ajudar a explicar a origem de números tão significativos

É comum ouvirmos que indivíduos que lidam com pressão no mundo corporativo desenvolvem um escudo emocional para se protegerem de sentimentos como, por exemplo, a insegurança.

Esse escudo cria uma persona idealizada, cuidadosamente cultivada, que pode até ajudar a alcançar resultados, mas também pode limitar a formação de vínculos afetivos relevantes, levando ao isolamento e depressão. A busca por psicoestimulantes, drogas e álcool muitas vezes acontece para tentar manter a falsa persona funcional e altamente produtiva, além de ajudar a administrar sentimentos reprimidos, como solidão ou alienação.

Chegou ao seu conhecimento, ainda que por ter ouvido falar, o recurso a substâncias químicas controladas por parte de executivos ou colaboradores da organização em que você trabalha ou em outras organizações onde trabalham colegas seus?



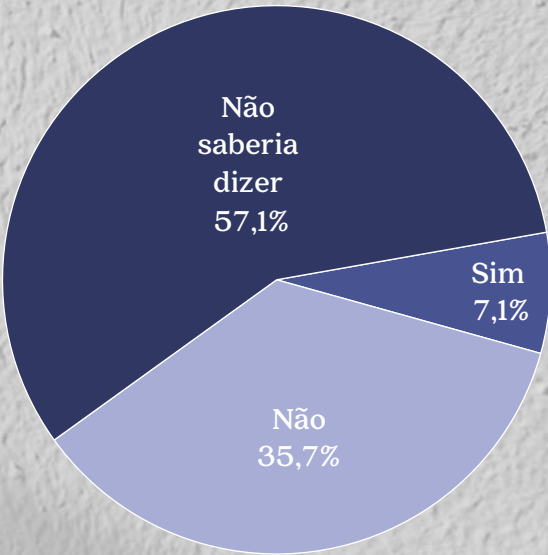
Chegou ao conhecimento do respondente o recurso a substâncias químicas controladas

45,2%

Como chegou ao seu conhecimento o fato de um colaborador em sua empresa estar utilizando drogas?

Colegas do colaborador nos contaram	42,9%
O gestor e/ou colegas comunicaram sinais (cheiro, drogas encontradas,...)	14,3%
O gestor e/ou colegas narraram mudanças no comportamento do colaborador: ficou agressivo, indiferente ou alienado	14,3%
O colaborador veio pedir ajuda	7,1%
O colaborador teve problemas de saúde	7,1%
Depoimentos externos	7,1%
O gestor da equipe comunicou o RH	3,6%
O colaborador sofreu um acidente sob efeito de droga e/ou álcool	3,6%
Base Abs.	28

O colaborador procurou ajuda da empresa espontaneamente, antes que o seu comportamento fosse comunicado?



Primeira ajuda procurada pelo colaborador

Psicólogos / terapeutas	1
Médicos em geral (neurologista / clínico)	1

Base: 28 respondentes que afirmaram ter chegado ao seu conhecimento o uso por colaboradores de substâncias químicas controladas



Segundo o British Medical Journal, a
venda dos suplementos que
potencializam o cérebro já passou de

US\$ 1 bilhão no mundo todo*.

Já existem movimentos nos Estados Unidos e no Brasil que defendem a liberação desses remédios controlados, como o liderado por Michael Schrage, pesquisador no Center for Digital Business do MIT. Schrage afirma não ser possível traçar uma linha que diferencie concretamente um energético, seis xícaras de café e um medicamento de prescrição que mantém uma pessoa mais alerta.

*Fonte: <http://www.bmj.com/content/351/bmj.h4829>

+ de 70%

dos respondentes acham que uma mudança de atitude face à necessidade de prescrição de fármacos que melhoram as capacidades cognitivas contribuiria para aumentar consideravelmente a aceitação da utilização dessas substâncias.

E + de 60%

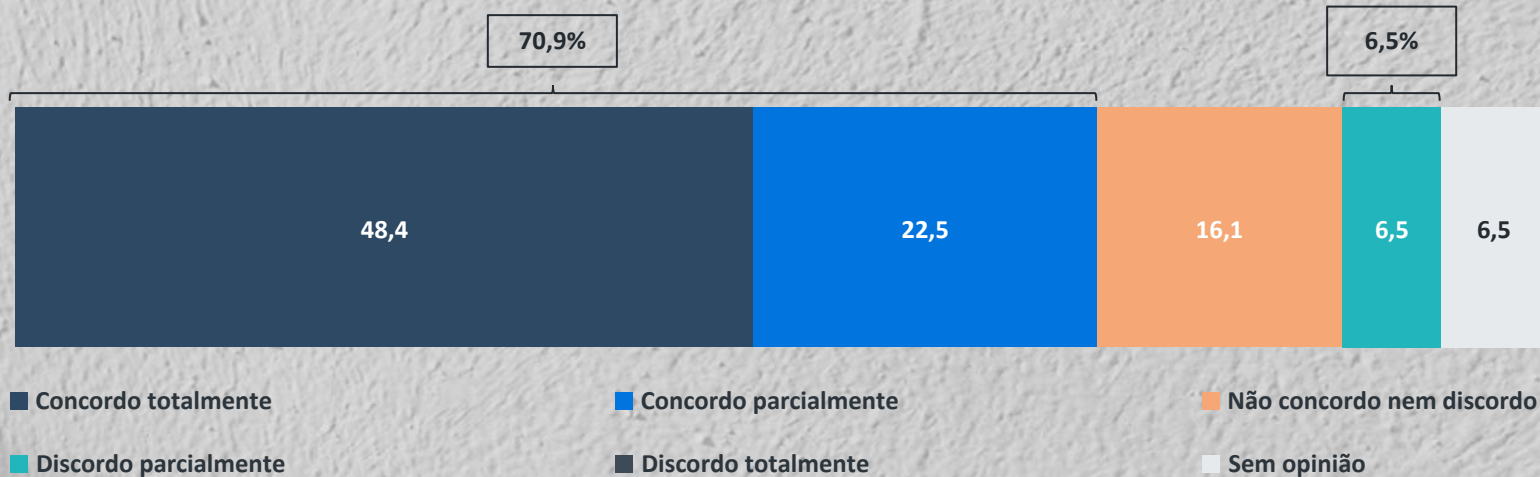
acham que o uso de *smart drugs* será normatizado, criando uma expectativa de “normalidade medicada” e, por consequência, resistência às diferenças.

E então? Vamos nos relacionar com indivíduos puros ou turbinados?



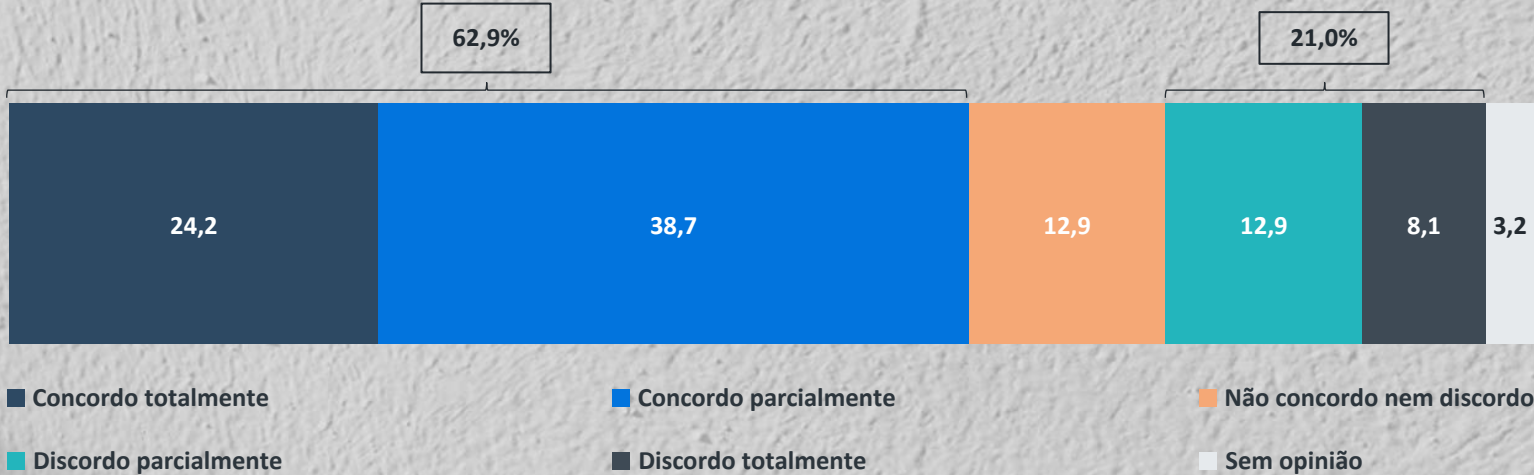
Contribuição de uma mudança de atitude da sociedade e das empresas sobre fármacos para melhoria das capacidades do ser humano

Embora a prescrição de medicamentos se restrinja à terapia médica, uma mudança de atitude face à prescrição de fármacos para melhorar as capacidades do ser humano, ou ao desenvolvimento de estimulantes cognitivos reconhecidos como seguros e, por conseguinte, que possam ser vendidos livremente para melhorar as capacidades cognitivas, contribuiria para aumentar consideravelmente a aceitação da utilização de fármacos para melhorar o desempenho.



Uso de medicamentos para a performance como parte do “novo normal”

Os trabalhadores que recorrem a medicamentos para a performance podem passar a ser vistos como constituindo a norma. Nesse sentido, é possível que se criem expectativas de “normalidade medicada” e falta de tolerância face às diferenças (incluindo deficiências e idade) no local de trabalho.





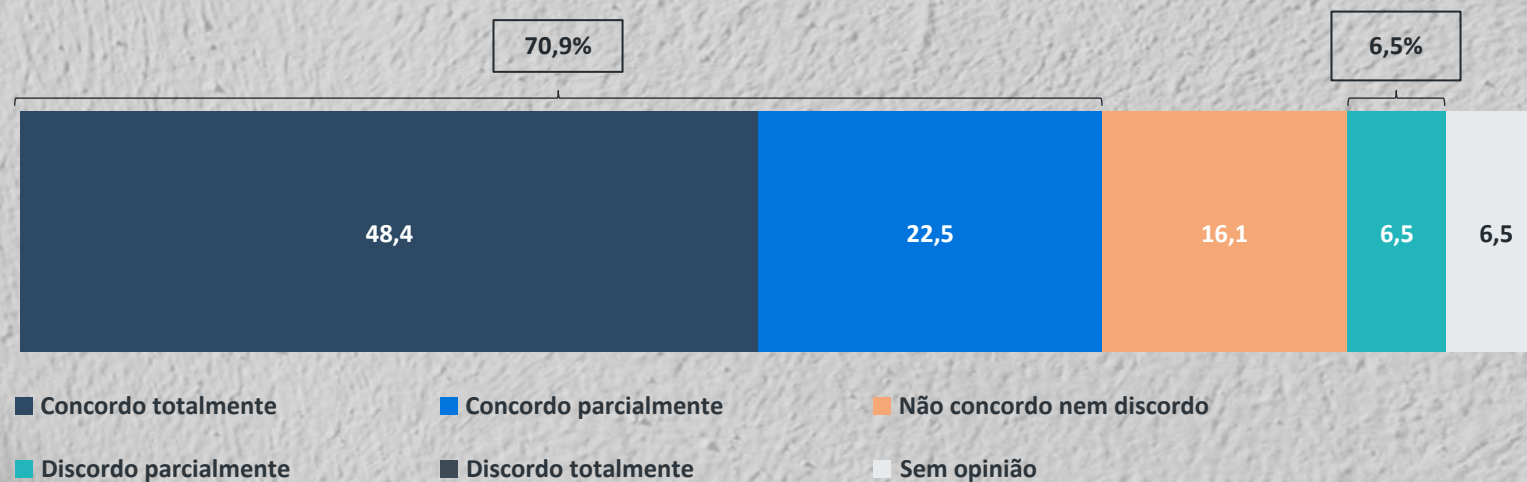
Uma questão de ética.

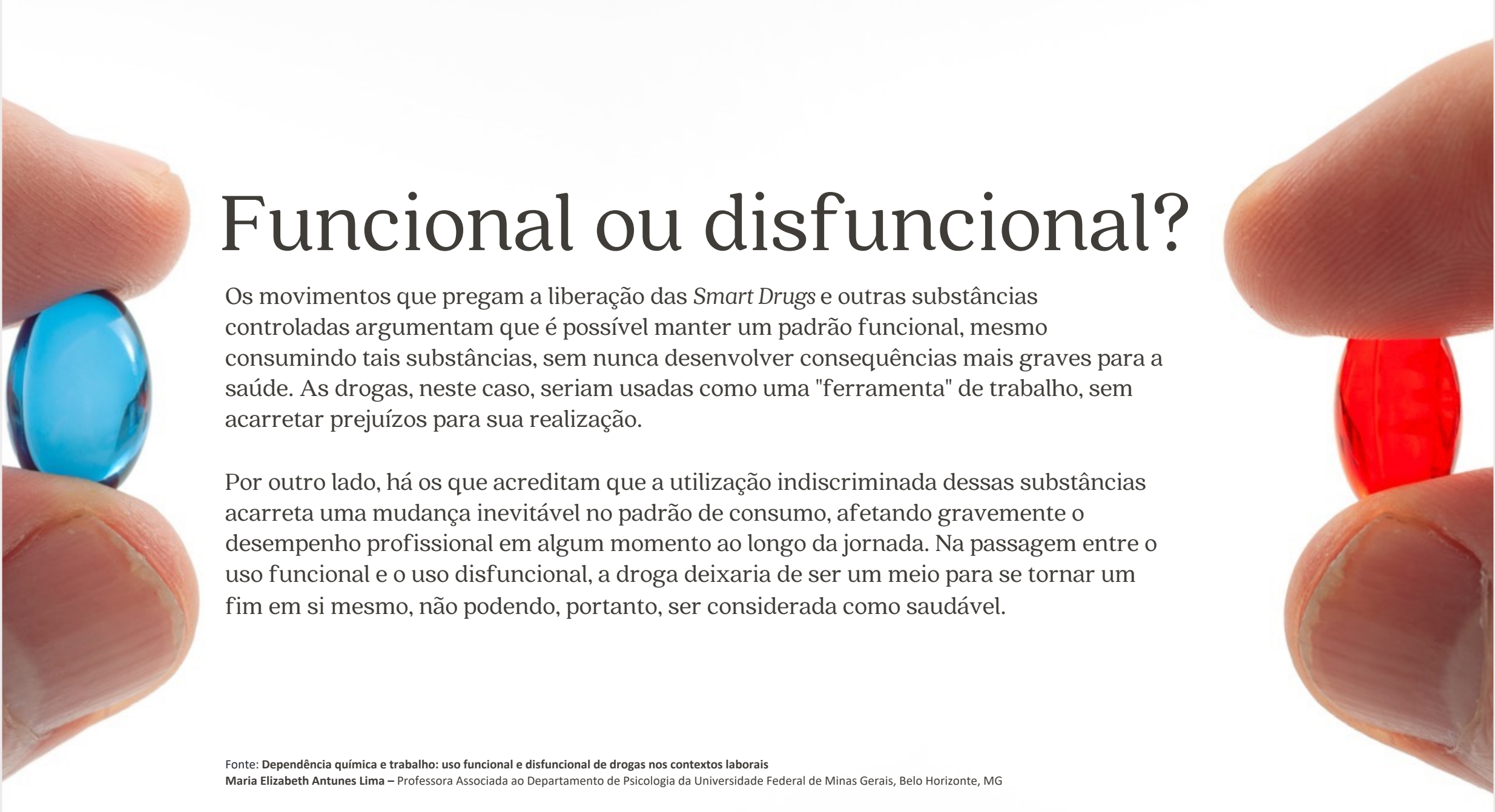
+ de 70%

dos respondentes consideram que o aumento do desempenho cognitivo provocado por substâncias químicas pode ser encarado como um “doping intelectual” nas universidades e nas empresas.

Importância da ética relacionada ao “doping intelectual” nas empresas

Além das polêmicas em torno da eficácia, do acesso e da compra das pílulas, outro aspecto importante é a ética relacionada ao uso de remédio para memória e concentração. O aumento do desempenho cognitivo pode ser encarado como um “doping intelectual” nas universidades e nas empresas. A situação é comparada aos esportes profissionais, que têm regras contra a utilização de substâncias que melhoram o rendimento dos atletas.





Funcional ou disfuncional?

Os movimentos que pregam a liberação das *Smart Drugs* e outras substâncias controladas argumentam que é possível manter um padrão funcional, mesmo consumindo tais substâncias, sem nunca desenvolver consequências mais graves para a saúde. As drogas, neste caso, seriam usadas como uma "ferramenta" de trabalho, sem acarretar prejuízos para sua realização.

Por outro lado, há os que acreditam que a utilização indiscriminada dessas substâncias acarreta uma mudança inevitável no padrão de consumo, afetando gravemente o desempenho profissional em algum momento ao longo da jornada. Na passagem entre o uso funcional e o uso disfuncional, a droga deixaria de ser um meio para se tornar um fim em si mesmo, não podendo, portanto, ser considerada como saudável.

“A busca pela felicidade e pelo sucesso e a intolerância a dor e ao fracasso trazem o risco de cansarmos da nossa condição humana. A química pode ser mais um recurso para driblar este cansaço e, por outro lado, abre uma importante discussão de como passaremos a nos comportar (pensar, sentir e agir) sob efeito químico no âmbito do trabalho e como serão as relações, as análises e as tomadas de decisão de um grupo de pessoas quimicamente alterado”

Daniela Bauab
Chief Operating Officer – BMI

50%

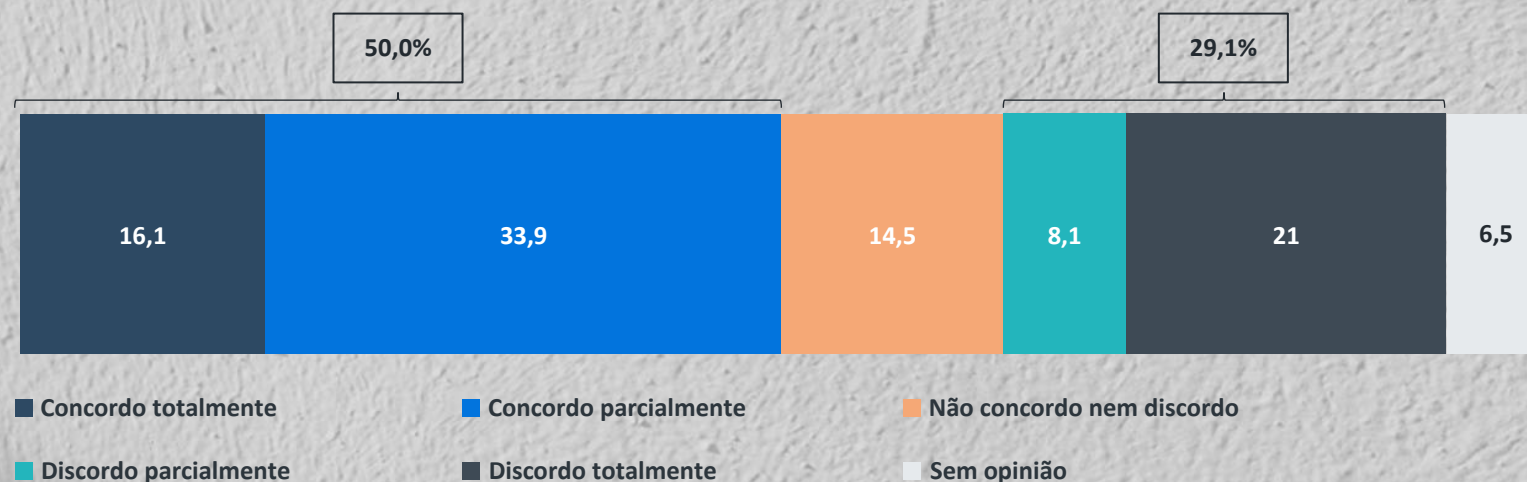
das pessoas que responderam acham que há aprovação ou aceitação explícita ou tácita da organização para a utilização de fármacos que melhoram o desempenho.

29,1% discordam



Necessidade da criação de políticas gerais sobre o uso de fármacos para a melhoria do desempenho

Fármacos que melhoram o desempenho são utilizados para fazer face ao trabalho ou para melhorar a execução, por vezes com a aprovação ou aceitação explícita ou tácita da organização. Por conseguinte, é necessário criar grupos de discussão para a elaboração de políticas gerais sobre o uso de fármacos que se destinam a melhorar o desempenho e a segurança (mesmo que tal efeito não se comprove na prática).





E la nave va

A pesquisadora francesa **Astrid Fontaine** acredita que o uso de drogas não é necessariamente um elemento central na vida de quem consome e é perfeitamente viável que o usuário faça a gestão desse consumo de forma que sua vida social não fique comprometida. O estudo foi publicado no livro “**Double vie. Les drogues et le travail**” (Vida dupla. Drogas e trabalho, em tradução livre).

A autora reúne uma série de depoimentos a fim de constatar sua teoria, mostrando pessoas que mantêm uma estrutura de vida funcional, mesmo fazendo uso de drogas lícitas ou ilícitas, e detecta uma diferença no mínimo interessante entre os usuários pesquisados: aqueles que desejam “suportar melhor o trabalho”, “suportar melhor os outros”, “enganar o tédio”, “não ver as horas passarem” ou ainda “se suportar melhor durante o trabalho” fazem uso de psicotrópicos.

Já os que desejam obter mais produtividade ou aumentar a capacidade de concentração relatam um uso quase exclusivo de estimulantes que modificam pouco o estado de consciência (anfetaminas, guaraná, café, tabaco).

Segundo o que você sabe ou ouviu falar, que tipos de substância e ou atividades poderiam estar sendo utilizadas para o aumento da produtividade na sociedade atual?

Remédios para dormir / para se manter desperto	79,0%
Anfetaminas, antidepressivos, psicotrópicos	64,5%
Analgésicos, remédios em geral	46,8%
Cocaína	25,8%
Álcool	22,6%
Maconha	16,1%
Tabaco	9,7%
Ecstasy	8,1%
Ritalina	8,1%
Heroína	3,2%
Venvanse	3,2%
Outros	12,9%

Base: 62 respondentes

38,7%

das pessoas que responderam acham que o uso de medicamentos deve ser considerado uma questão privada, e não assunto da empresa. Assim, a escolha cabe a cada um. Alguns poderão utilizar estimulantes cognitivos para manter o seu nível de desempenho habitual, enquanto outros poderão escolher tentar superar os seus limites “normais”.

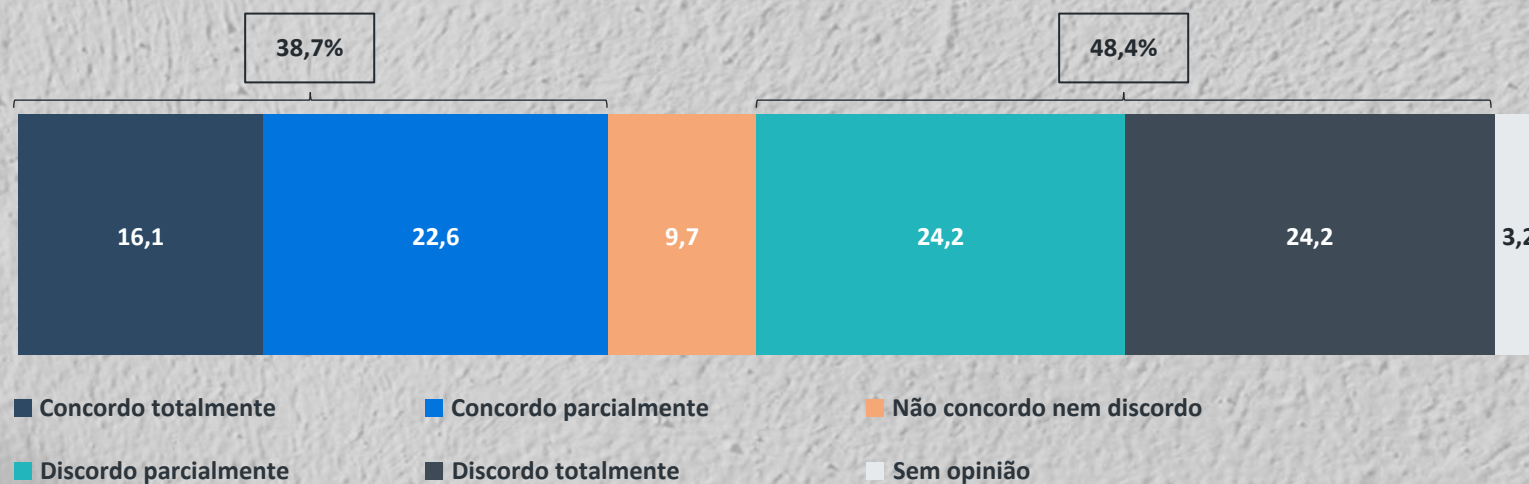


48,4%

discordam

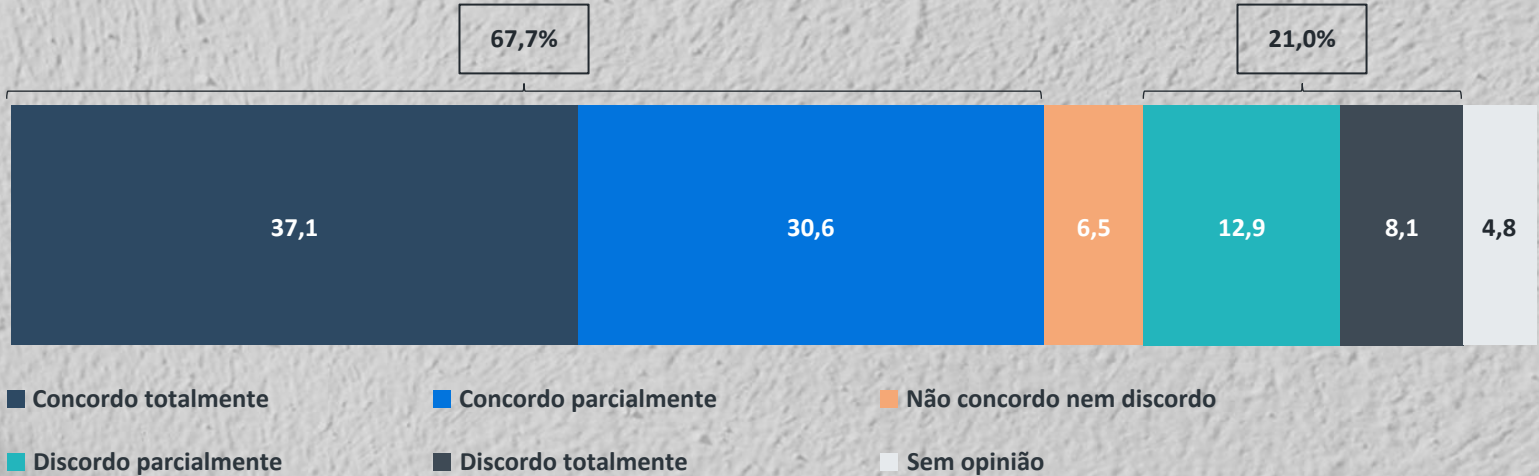
A privacidade na questão do uso de medicamentos

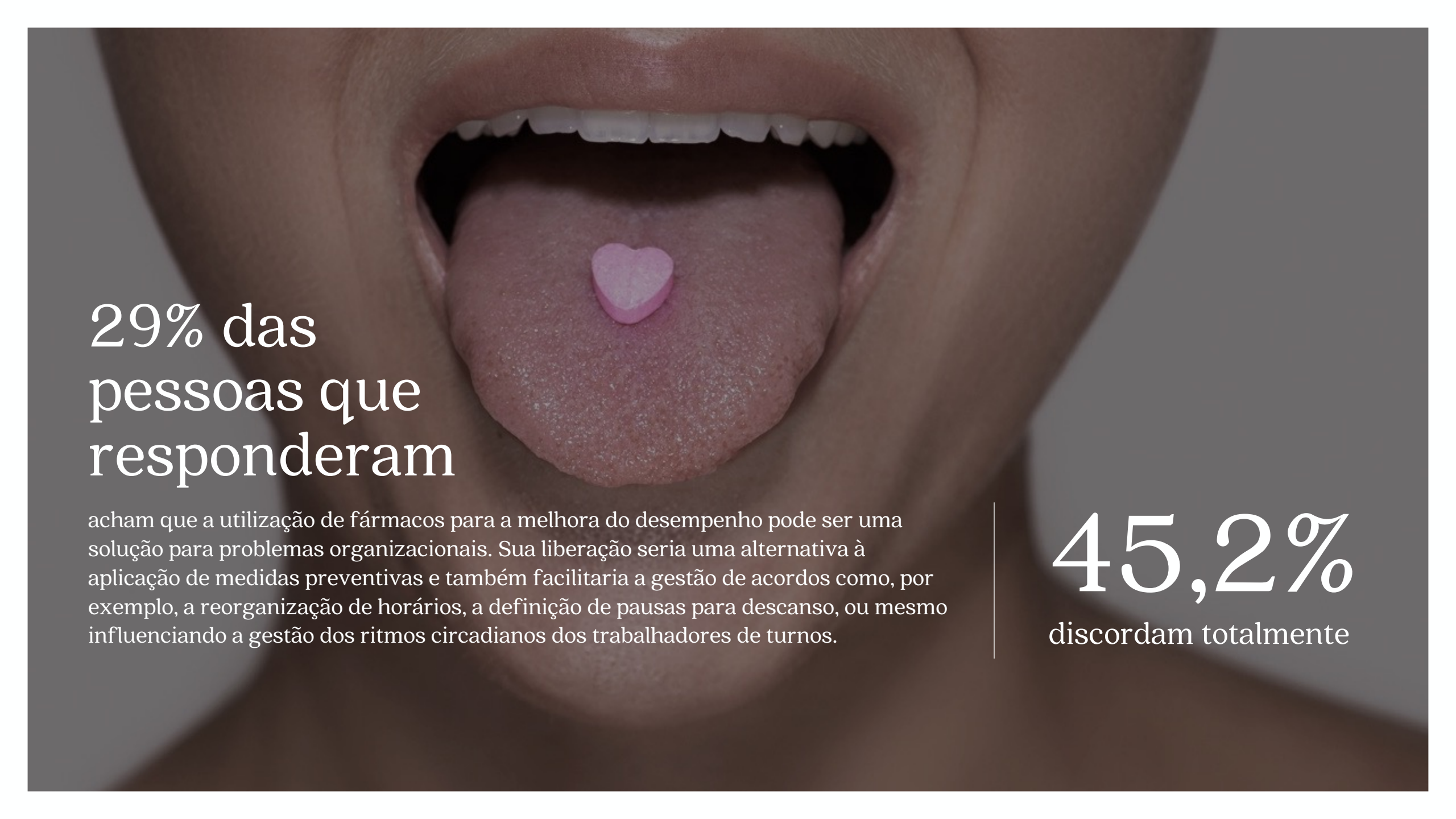
O uso de medicamentos deve ser considerado uma questão privada, e não assunto da empresa. Assim, alguns poderão utilizar estimulantes cognitivos para manter o seu nível de desempenho habitual, enquanto outros poderão tentar superar os seus limites “normais”. Em ambos os casos, trata-se da adaptação do indivíduo às exigências do local de trabalho em vez da necessária adaptação do trabalho ao indivíduo.



Uso de fármacos estimulantes como condição da melhoria do desempenho

Pressupor que um indivíduo consiga melhorar o desempenho através da utilização de fármacos estimulantes pode conduzir a culturas em que se aceita que os profissionais trabalhem mais horas, assumam cargas de trabalho mais intensivas, sejam capazes de suportar um ritmo de trabalho mais acelerado etc.





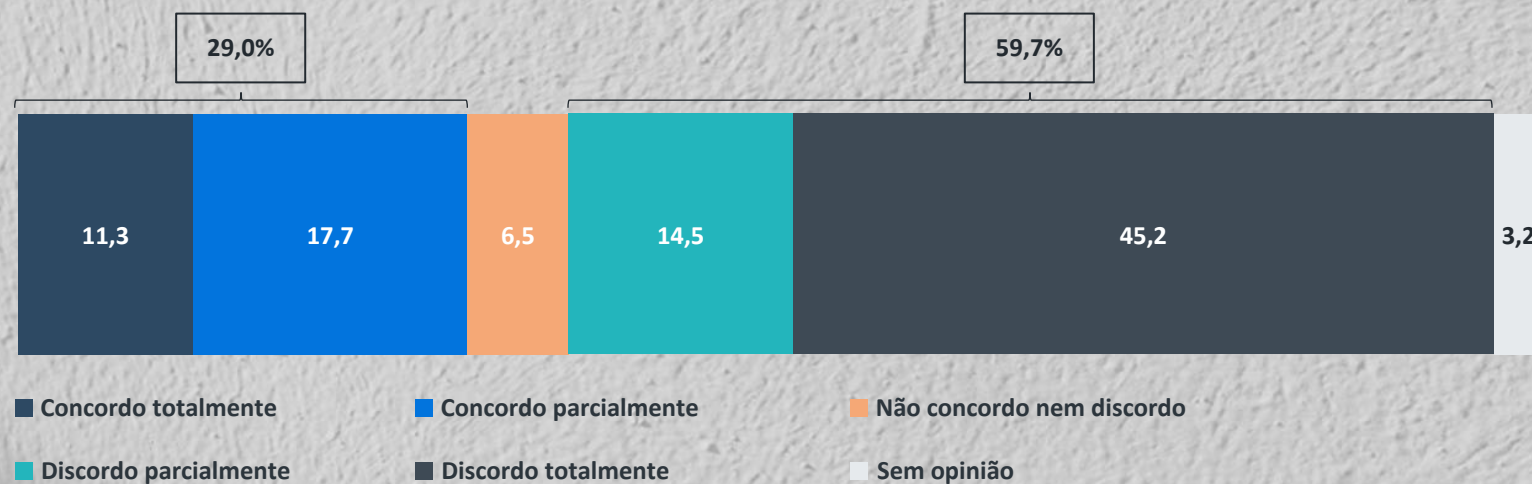
29% das
pessoas que
responderam

acham que a utilização de fármacos para a melhora do desempenho pode ser uma solução para problemas organizacionais. Sua liberação seria uma alternativa à aplicação de medidas preventivas e também facilitaria a gestão de acordos como, por exemplo, a reorganização de horários, a definição de pausas para descanso, ou mesmo influenciando a gestão dos ritmos circadianos dos trabalhadores de turnos.

45,2%
discordam totalmente

Fármacos para a melhora do desempenho como alternativa de gestão

Os fármacos que melhoram o desempenho podem ser encarados como uma solução para problemas organizacionais ou de gestão dentro de uma organização, tornando-se uma alternativa a medidas preventivas e a uma gestão adequada de acordos em matéria de trabalho, por exemplo, reorganização de horários, pausas suficientes para descanso, ou educação dos trabalhadores de turnos na gestão dos ritmos circadianos.



“Quanto mais uma sociedade é exigente e impõe o sucesso e a performance, mais as condutas dopantes serão prováveis”

Dr William Lowenstein

Em contraponto ao posicionamento de Astrid Fontaine, o Dr William Lowenstein, presidente da associação SOS Addictions e autor do livro “Esses vícios que nos governam – como se libertar disso”, comentou a frase de um ciclista profissional ucraniano, que admitiu se dopar “para obter melhores resultados” e afirmou que a mesma frase poderia ter sido pronunciada por vários outros profissionais que não pertencem ao meio esportivo, tais como advogados, médicos, jornalistas, altos executivos, cabeleireiros e padeiros.

Para ilustrar, cita uma estatística oferecida por um centro privado norte-americano, especializado em dependência química, que revela a presença maior de alguns profissionais entre seus pacientes: advogados, médicos (sobretudo os cirurgiões e anestesistas), empresários, jornalistas e pessoal de navegação (em especial os comandantes de bordo). Ele acrescenta que, após apresentar esses dados, o diretor do hospital em questão observou: “Em certas profissões, a drogadição faz parte dos riscos profissionais” o que permitiria “requalificar a dependência química como doença do trabalho”.



Fonte: CES DÉPENDANCES QUI NOUS GOUVERNENT – COMMENT S'EN LIBÉRER? | DR WILLIAM LOWENSTEIN, ÉDITEUR CALMANN LÉVY

92%

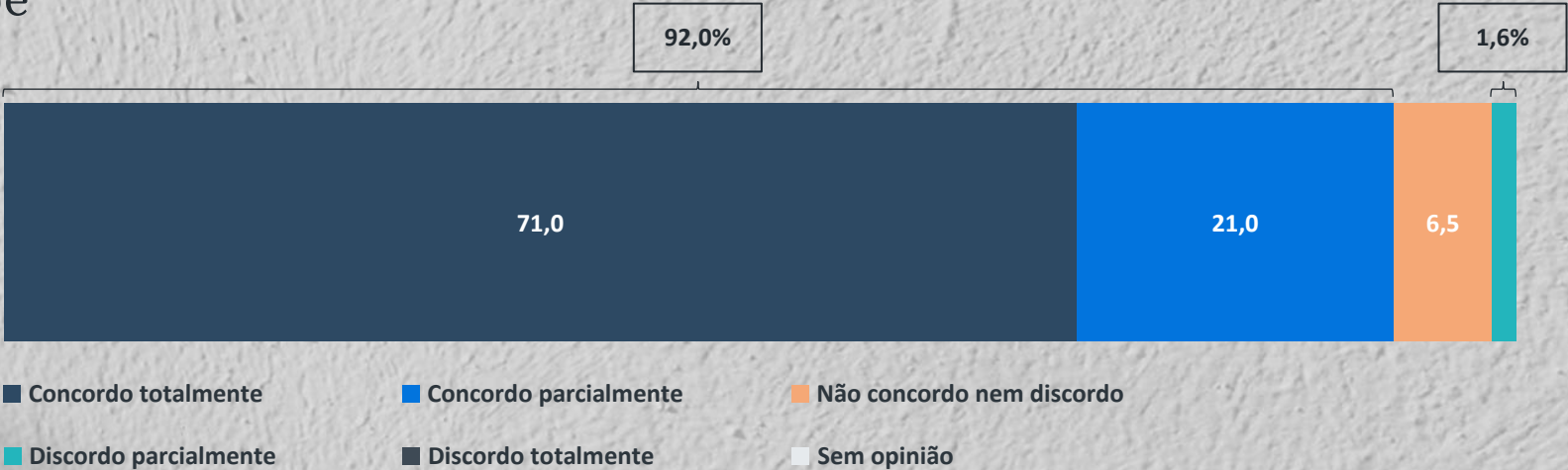
das pessoas que responderam

acham que, a longo prazo, os fármacos para a melhoria do desempenho podem afetar negativamente a produtividade e as relações interpessoais. Mas, estariam dispostos a sacrificar alguns anos de vida pela produtividade e excelência no momento atual?



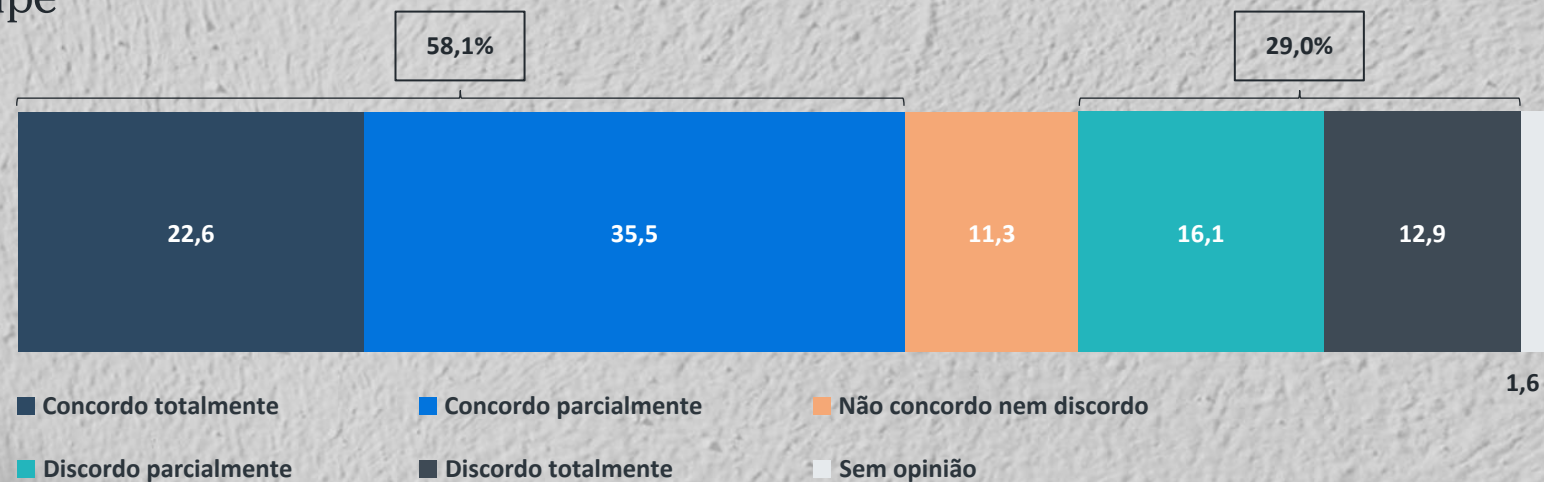
Efeitos dos fármacos no desempenho no trabalho, relações interpessoais e em equipe

Qualquer efeito de fármacos que busquem melhorar o desempenho pode, a longo prazo, afetar potencialmente de forma negativa, ainda que marginal, o desempenho no trabalho, incluindo as relações interpessoais e o trabalho de equipe.



Aspectos do uso de drogas por pessoas que trabalham de forma individual ou equipe

No caso de indivíduos que trabalham sozinhos na execução de uma tarefa, uma maior concentração ou atenção e diminuição da sociabilidade poderia ser aceitável e até mesmo útil, mas poderia ser problemática num contexto de trabalho em equipe.



A ilusão e a conformidade

Depois que um colaborador desenvolve um vício, certos fatores podem impedi-lo de obter a ajuda que realmente precisa. É possível que a pessoa demore a admitir que tem um problema, especialmente se mantiver sua rotina e não deixar de executar suas tarefas.

Executivos que ocupam cargos de poder podem ter um desafio adicional. É improvável que colaboradores o confrontem sobre seu vício por medo de perder o emprego. A hesitação em intervir também pode estender-se aos seus entes queridos, que podem considerar que é cedo para uma abordagem, principalmente se a pessoa em questão não apresentar desvios de comportamento.

As pessoas ao redor podem até ajudar a sustentar o vício de um colaborador. Estudos mostram* que mais de 75% dos executivos recentemente sóbrios tinham secretárias e assistentes que os ajudavam a encobrir o consumo de álcool ou drogas. Além disso, 60% desses executivos dizem que os colegas encobriram o problema.

*Fonte: Drug Use and Addiction Among High-Earning Professionals
Reviewed by: Scot Thomas, MD | Written by: Dan Wagener



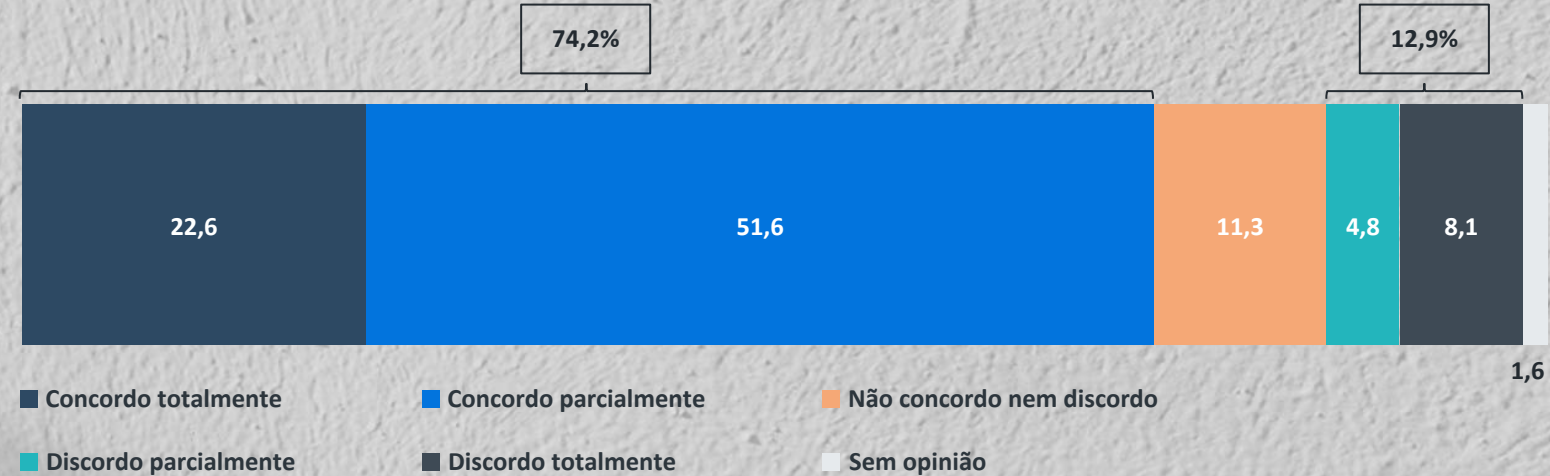
74,2% das pessoas que responderam

acham que colaboradores cujos gestores fazem
uso de fármacos para aumentar a produtividade
podem se sentir direta ou indiretamente
coagidos a aderir ao uso.



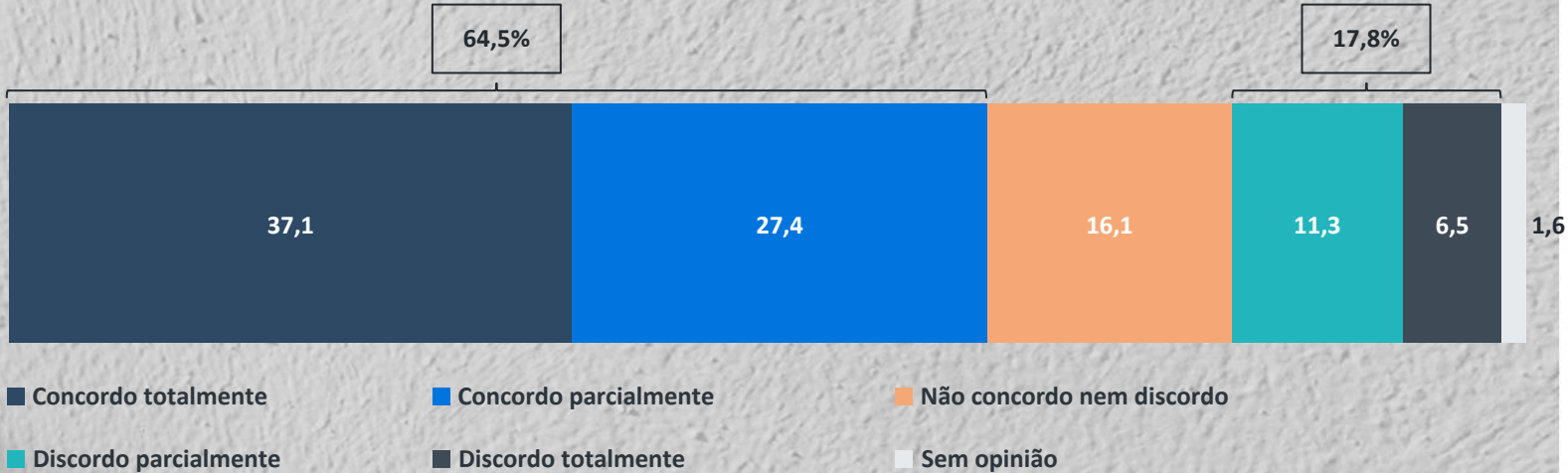
Uso de fármacos pelos quadros superiores e impacto no uso por colaboradores

A probabilidade de os próprios gestores e quadros superiores utilizarem os fármacos, aliada aos esforços da direção da empresa para aumentar a produtividade podem conduzir ou à coerção direta ou a expectativas indiretas (pressão social no sentido da conformidade) sobre os colaboradores para que utilizem fármacos.



Assimetria na avaliação da performance

A utilização de fármacos que melhoram o desempenho proporcionará a alguns trabalhadores uma vantagem injusta em relação a outros que não utilizam esses recursos e poderá criar uma assimetria na performance alterando os parâmetros de meritocracia.



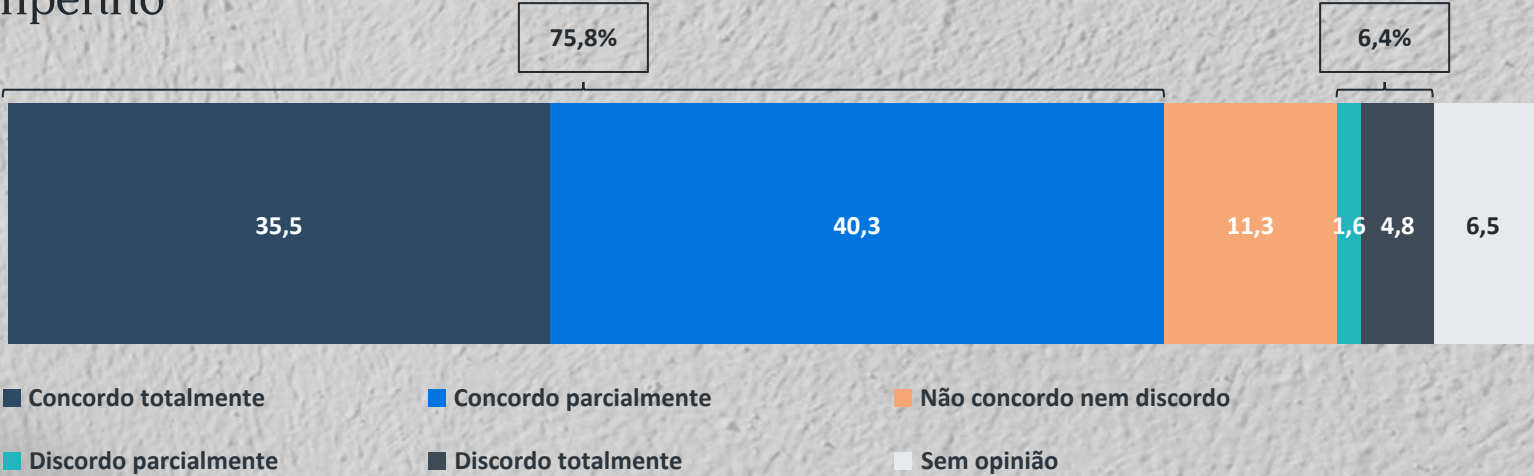


75,8%

dos respondentes acham que tanto a indústria farmacêutica como outros setores de atividade podem ter interesse em ver o desenvolvimento de fármacos específicos para melhorar as capacidades cognitivas e de desempenho.

O interesse da indústria farmacêutica e o desenvolvimento de fármacos para a melhoria do desempenho

Tanto a indústria farmacêutica como outros setores de atividade podem ter interesse em ver o desenvolvimento de fármacos específicos para melhorar as capacidades cognitivas e de desempenho.



Parece que já deixamos para trás a discussão do sim ou não. Queremos regulamentar

75,8%

acreditam que existe uma necessidade crescente de diálogo e de formulação de uma política e uma prática em matéria de saúde e segurança que abordem especificamente o domínio da utilização de fármacos para a melhoria de desempenho no trabalho.

A maioria concorda que as discussões sobre a ética devem ser incluídas na rotina das organizações. Como os gestores devem se portar em relação ao tema? Como serão vistos os colaboradores com raciocínio, foco e atenção otimizados pelas *smart drugs*? Os colegas poderiam se sentir compelidos a consumir as pílulas para também turbinar o seu rendimento? E será que o melhoramento cognitivo com remédio para memória e concentração pode aumentar a pressão por resultados?



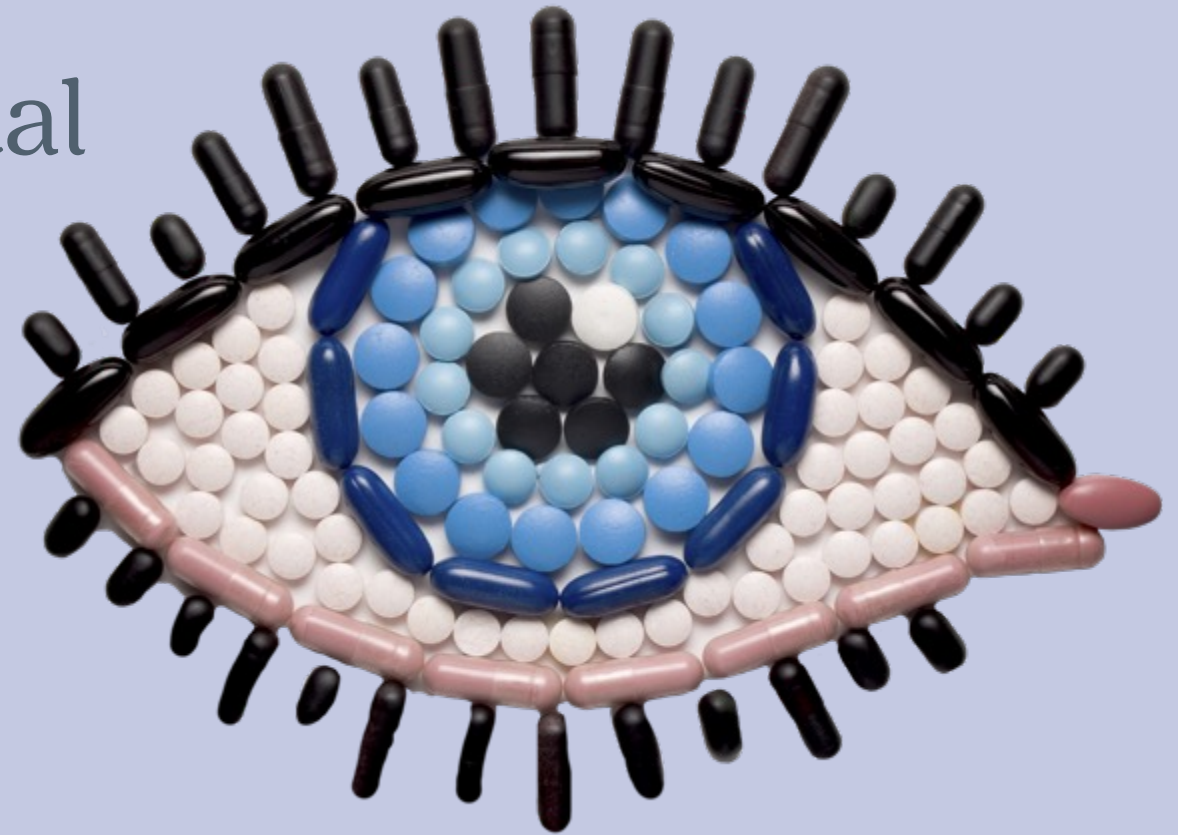
“O argumento de que o indivíduo tem direito de escolha não basta para essa discussão: estamos falando de um indivíduo inserido no contexto da empresa. Questões éticas e aspectos de gestão atrelados ao uso de *smart drugs* no ambiente corporativo precisam ser tratadas com profundidade e honestidade: como indivíduos, negamos nossas fragilidades e buscamos resultados imediatos e facilitados sendo artificiais? Como gestores, queremos, admitimos e/ou incentivamos performance a qualquer custo? Como empresa, o discurso predominante que prega “cuidamos de nossos colaboradores” ou “temos um ótimo ambiente de trabalho” continua válido?”

Ana Paula Vitelli
Chief Client Officer – BMI

RH estratégico: Articular é fundamental

A discussão sobre as *smart drugs* coloca o líder de Capital Humano em um papel central na gestão dessas questões.

É necessário garantir a conformidade com as leis e normas éticas, mas, ao mesmo tempo, esses líderes têm a tarefa de gerenciar as expectativas e percepções de todos os stakeholders, incluindo colaboradores, gerência e acionistas. Isso requer habilidades de comunicação eficaz e transparência, além da capacidade de educar os envolvidos sobre os riscos e benefícios das diferentes abordagens para a produtividade.



Liderando equipes turbinadas

Em um cenário onde o uso de *smart drugs* torna-se uma realidade incontornável no ambiente corporativo, com avanços promissores na redução de efeitos colaterais, os líderes enfrentam dilemas éticos significativos que devem ser abordados com perspicácia e responsabilidade.

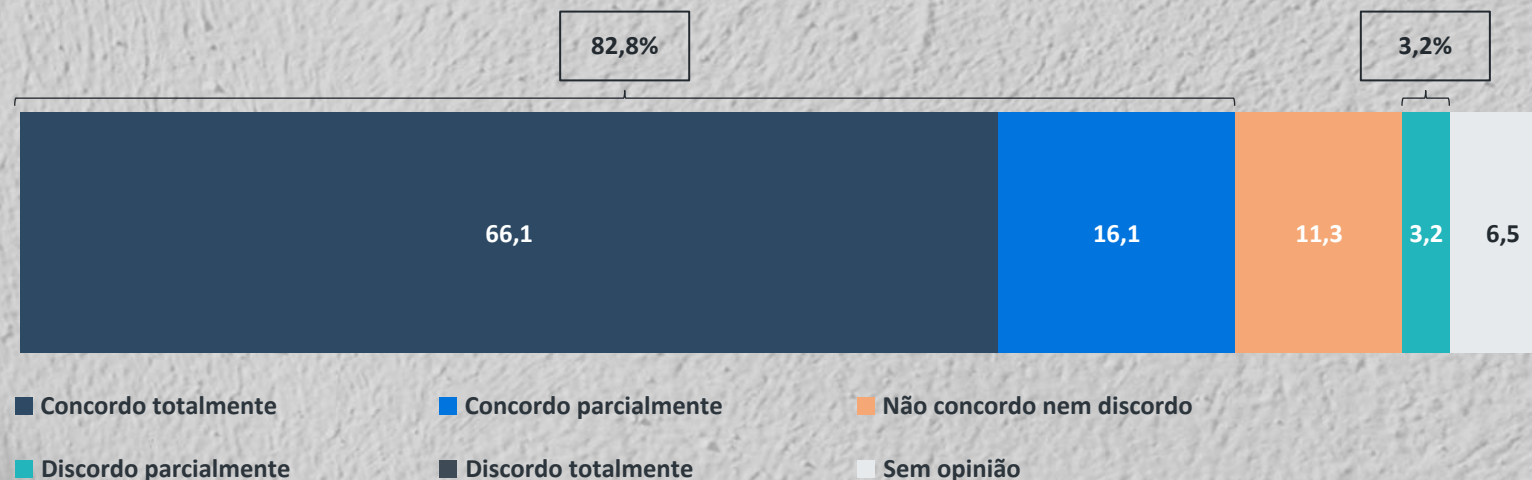
O desafio de garantir que não haja pressão, explícita ou implícita, para que os colaboradores usem essas substâncias para se manterem competitivos está posto. A criação de políticas claras que respeitem a autonomia individual e garantam que o sucesso não seja exclusivamente atrelado ao uso de nootrópicos é urgente.



Embora as *smart drugs* estejam evoluindo para serem menos prejudiciais, ainda existem riscos e incertezas, especialmente a longo prazo. Líderes precisam estar cientes desses riscos, educar e dar suporte em saúde mental e física. Isso inclui assegurar que o uso de nootrópicos seja uma escolha, não uma expectativa, caso esteja alinhada às políticas da empresa e respeite os aspectos legais.

Necessidade crescente de diálogo e de formulação de uma política e uma prática em matéria de saúde e segurança que abordem especificamente o uso de fármacos.

É necessário compreender melhor os potenciais efeitos dos fármacos que melhoram o desempenho no local de trabalho. Diferentes opiniões refletem o leque de atores interessados, incluindo neurocientistas, especialistas em ética, meios de comunicação social, a comunidade de “biohacking” e organismos profissionais que representam diversas profissões. Existe, portanto, uma necessidade crescente de diálogo e de formulação de uma política e uma prática em matéria de saúde e segurança que abordem especificamente este domínio.





Em 1932, Aldous Huxley publicou seu famoso romance,

Admirável mundo novo,

uma distopia em que todos estariam medicados para maior produtividade e felicidade.

30,6% dos respondentes acham
que não há necessidade do consumo de
fármacos para maior desempenho/felicidade.

E 24,2%
afirmam que não há
relação direta entre
produtividade e felicidade.

Em sua opinião, quanto a maior produtividade contribuiria para o aumento da felicidade dos indivíduos?

Razões citadas por 4 indivíduos ou mais

Não há necessidade do consumo de fármacos para maior desempenho / felicidade. É prática que não se sustenta a médio e longo prazos.	30,6%
Não há relação direta entre produtividade e felicidade. Felicidade é um conjunto de fatores, onde o trabalho/produtividade é apenas uma fração.	24,2%
Não contribui em nada. É anestesia para darmos conta de uma produtividade que não melhora a vida de ninguém. Mais lucro para uma sociedade mais doente. Só contribui para que o trabalho seja mantido.	14,5%
Há felicidade quando a produtividade está ligada à autoestima do funcionário, a um ambiente de trabalho e familiar saudáveis.	9,7%
O aumento da felicidade tem relação com o propósito e significado de vida.	8,1%
Maior produtividade não significa maior felicidade. Existem estudos que mostram que as drogas potencializam as capacidades de alguns indivíduos, mas somente as já existentes. Seria uma felicidade ilusória, condicionada à manipulação química do organismo.	6,5%
A produtividade influencia em 100% a felicidade do indivíduo.	6,5%

Em sua opinião, quanto a maior produtividade contribuiria para o aumento da felicidade dos indivíduos?

Razões citadas por menos de 4 indivíduos

O conceito de produtividade deveria mudar: desempenho e resultado são fundamentais, mas a essa fórmula deveria ser somado o impacto do que se faz.	4,8%
É necessário um diálogo entre produtividade e qualidade de vida: agenda estrutural nas organizações neste século.	3,2%
É uma questão atrelada à exigência imposta pela empresa. A felicidade individual será alcançada quando o colaborador atingir a produtividade desejada pela empresa, e não simplesmente pelo aumento da produtividade. As metas são importantes, porém, metas.	3,2%
A felicidade vem antes da realização: primeiro devo alcançar um sentimento de felicidade e realização na e com a empresa para então alcançar melhorias na produtividade.	3,2%
O uso desses medicamentos pode ser produto da busca por reconhecimento e performance e da busca por sucesso, uma vez que a realização profissional é uma componente importante da felicidade humana.	1,6%
Depende do indivíduo.	1,6%
A produtividade, embora possa contribuir com o sentimento de utilidade, não é determinante.	1,6%
Não sei.	8,1%

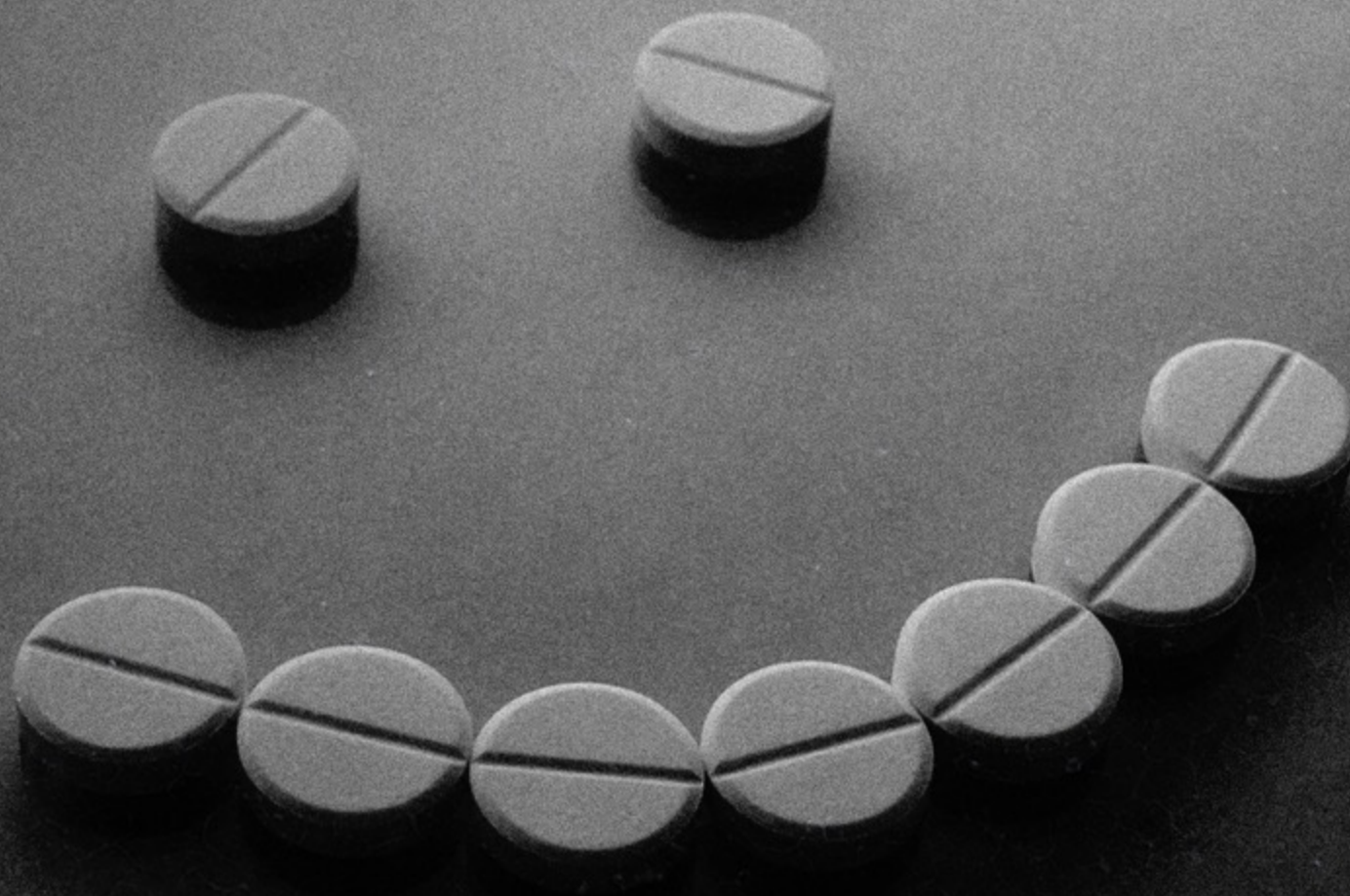
Os relatos na imprensa e a percepção da sociedade em geral apontam para um aumento no uso de *smart drugs* ou “nootrópicos” por pessoas saudáveis com o objetivo de potencializar a capacidade cognitiva. Embora as melhorias no desempenho cognitivo proporcionadas pelos atuais nootrópicos sejam modestas, a tendência é que compostos mais eficazes sejam desenvolvidos no futuro, o que pode intensificar seu uso *off-label*. Um aspecto crítico e já presente nesse cenário é o comércio informal dessas substâncias, uma realidade que escapa aos controles de qualidade e regulamentação.

Argumenta-se frequentemente que as drogas que melhoram o desempenho deveriam ser proibidas porque criam condições desiguais. No entanto, as vantagens “injustas” parecem já estar presentes nos ambientes corporativos e, geralmente, são toleradas pela sociedade. Há preocupações de que o uso generalizado coaja indiretamente os não usuários a também empregar nootrópicos em função da competitividade. Contudo, restringir a autonomia de todas as pessoas por medo de que isso possa influenciar as ações de algumas pode ser insustentável.

O uso de drogas potencialmente prejudiciais para fins de melhoria, em vez de tratamento, é muitas vezes visto como injustificado, e as abordagens libertárias geralmente defendem os direitos do indivíduo para decidir se esses riscos são aceitáveis. À medida que o uso de nootrópicos se tornar generalizado, como parece ser a tendência mostrada por essa e outras pesquisas, a discussão desta questão se

tornará mais premente nas organizações e na sociedade em geral. No ambiente corporativo atual, onde o uso de nootrópicos está se tornando mais prevalente, o papel das lideranças é crucial para orientar a abordagem da equipe em relação a essas substâncias. Os líderes devem assumir a responsabilidade de serem exemplos de conduta ética e equilibrada, demonstrando como manter a produtividade e o foco de maneiras que respeitem tanto a saúde individual quanto as políticas organizacionais. Isso inclui fornecer informações claras sobre os benefícios e riscos associados ao uso de nootrópicos, além de apoiar a autonomia individual na tomada de decisões informadas. Além disso, é essencial que as lideranças estabeleçam e mantenham um ambiente de suporte e compreensão, onde as pessoas se sintam confortáveis para discutir suas escolhas e buscar ajuda, se necessário.

O vício sempre terá seu preço quando não for tratado. Alguém que preserva aparências e atitudes saudáveis pode ser capaz de iludir a si próprio e aos outros de que está bem, mas os padrões problemáticos de abuso de drogas aparecem, inevitavelmente, e os problemas sociais e de saúde aumentam ao longo do tempo. A dependência de drogas e álcool pode causar câncer, problemas cardíacos, problemas pulmonares, doenças renais, hepáticas, problemas gastrointestinais, problemas de saúde mental e até a morte. Por essa razão acreditamos que o tema é de saúde pública, mas vem sendo minimizado pela discussão em torno da ética do uso das *smart drugs* ou da liberdade de escolha do indivíduo.



REALIZAÇÃO: NÚCLEO DE PESQUISAS



bmi. BLUE
MANAGEMENT
INSTITUTE



House of Brains Companies