

IDEOLOGIA GERENCIALISTA E ADOECIMENTO MENTAL: reflexões e evidências das negligências organizacionais.

CLEDINALDO APARECIDO DIAS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

MATHEUS VITOR PEREIRA DE ABREU

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

ENZO MARQUES MIRANDA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

MEL KAROLINY MEDEIROS OLIVEIRA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

GABRIELA ALMEIDA FERREIRA DE JESUS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

Agradecimento à orgão de fomento:

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG).

IDEOLOGIA GERENCIALISTA E ADOECIMENTO MENTAL: reflexões e evidências das negligências organizacionais.

1. Introdução

O ambiente de trabalho contemporâneo tem sido caracterizado por uma busca incessante por produtividade e eficiência, uma tendência promovida pela ideologia gerencialista somado às novas abordagens gerenciais voltadas para a super eficiência humana e a exploração do domínio psicológico. A docilidade e abuso dos corpos dá lugar ao domínio das mentes, no qual, aborda maior produtividade, agilidade, perfeição, criatividade e atualização constante que podem afetar negativamente a saúde mental dos trabalhadores (Vasconcelos e Faria, 2008).

Conforme destacado por Antunes e Praun (2015), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas têm levado a um aumento significativo de casos de adoecimento físico e mental entre os trabalhadores, muitos dos quais se tornam incapazes de continuar desempenhando suas funções de forma saudável. Nesse sentido, este estudo se justifica pela necessidade de aprofundar a compreensão das repercussões psicossociais inerentes a essa abordagem voltada à maximização do desempenho. Outrossim, a pesquisa tem como fito a promoção de uma perspectiva reflexiva e analítica sobre o modelo gerencialista de busca pela produtividade e os impactos que causa na saúde mental dos trabalhadores.

A ideologia gerencialista destaca a importância de uma análise abrangente e a compreensão de todos os elementos pertinentes em uma organização, encorajando a consideração das implicações psicossociais, ou seja, as ramificações nas relações interpessoais e no bem-estar psicológico dos trabalhadores ao tomar decisões ou implementar políticas organizacionais. No entanto, em algumas situações, essa abordagem pode se tornar excessivamente orientada para números e resultados, às vezes negligenciando os aspectos mais humanos e subjetivos da gestão. Isso pode resultar na falta de atenção às necessidades e preocupações dos funcionários, com um foco excessivo em métricas e eficiência, em detrimento do aspecto humano da organização.

Levantados esses aspectos o presente trabalho identifica como problema de pesquisa: como as exigências organizacionais, inerentes à ideologia gerencialista, são discursivamente negligenciadas pelas organizações e acabam por influenciar o bem-estar psicológico dos trabalhadores e contribuir para o seu adoecimento? O objetivo geral, por sua vez, volta-se para investigar como as exigências organizacionais, evidenciadas na ideologia gerencialista, são discursivamente negligenciadas pelas organizações contemporâneas e acabam por contribuir para o adoecimento mental dos trabalhadores.

Em relação à estrutura, pautada na abordagem da ideologia gerencialista nas estruturas organizacionais, o trabalho encontra-se dividido, além dessa introdução, em outras quatro partes, sejam: a construção teórica, o delineamento metodológico, a descrição dos resultados e discussão e, por fim, as considerações finais.

2 Trajetória do desenvolvimento do trabalho e ideologia gerencialista

Baseada na premissa que a eficiência, o controle e a maximização dos lucros são essenciais para o sucesso organizacional, essa perspectiva molda a maneira como as organizações estruturam suas operações e interações. O ambiente organizacional hipermoderno é marcado pela intensificação da ideologia gerencialista incentivado pelo desempenho, a qualidade, a eficácia e a competição (Gaulejac, 2007). Conforme se discute em Pagès et al. (2008, p. 158), a organização hipermoderna caracteriza-se por uma "substituição do ego dos

indivíduos pelo ideal coletivo apresentado pela organização". Há uma desintegração de qualquer voz crítica e da restrição de possíveis construções de discurso que possam se opor à narrativa gerencial predominante.

Com essa dinâmica, o empregado assume como próprios os objetivos do empregador, o qual já não precisa recorrer a métodos de coerção direta para alcançar os resultados desejados. Em face disso, Siqueira (2009) expõe duas modalidades usadas pelas organizações para dobrar o sujeito à ideologia pela via da afetividade. Através do encantamento e do atrair persuasivo, as organizações discretamente estabelecem sua cultura, exercendo controle sobre o subconsciente do indivíduo e reduzindo seu anseio por autonomia e "deixando pouca margem tanto para o pensamento como para a postura/ação crítica dentro e fora da empresa" (Siqueira, 2009, p. 83).

Nos estudos organizacionais, o gerencialismo é abordado sob a perspectiva de uma ideologia, devido à sua capacidade intrínseca de assimilar crenças e valores relacionados a um conjunto operacional de práticas, bem como por mascarar a influência estratégica do poder (Salimon & Siqueira, 2013), simultaneamente fomentando uma falsa aparência, pois "dissimula um projeto de dominação, ilusão da onipotência, do domínio absoluto, da neutralidade das técnicas e da modelação de condutas humanas; dominação de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade". Dentro das organizações empresariais, a ideologia procura fortalecer sua imagem favorável, dificultando a percepção do indivíduo em relação às contradições políticas e sociais que estão subjacentes a ela. O reconhecimento dessas contradições coloca em risco a possibilidade de influências ideológicas distintas (Pagès et al., 1987).

Salimon e Siqueira (2013), ao analisarem diferentes dimensões da ideologia gerencialista apresentam esse conceito como um modelo amplo de gestão. Um modelo influenciado pelo viés econômico disseminado pela globalização e pelas reformas liberais. Esse paradigma se manifesta na gestão de maneira análoga à relação entre a tirania e a monarquia, representando uma distorção de sistema de natureza aviltante, controladora e usurpadora. Portanto, a gestão se configura como a ideologia predominante, funcionando como um sistema de estruturação do poder que, de maneira pragmática, intencional e funcional, simplifica as atividades humanas em simples indicadores de desempenho, os quais são traduzidos em termos de custos ou benefícios.

Nessa configuração, o trabalho deixa de depender exclusivamente da produtividade resultante da força física dos trabalhadores, onde estes desempenhavam um papel semelhante ao de uma peça na engrenagem da máquina de produção (Borges, 1999; Tonon & Grisci, 2015) e passa a operar sob uma lógica de produção contemporânea, na qual o recurso fundamental mobilizado é de natureza psicológica e "a repressão é substituída pela sedução, a imposição, pela adesão e a obediência, pelo reconhecimento" (Gaulejac, 2007, p. 109). Sob essa perspectiva, a gestão constitui um sistema de estruturação do poder que abrange tanto as práticas de liderança empresarial quanto as narrativas sobre as formas de estruturar a produção. Caracterizada por sua natureza objetiva, pragmática e operacional, a gestão gerencialista é apresentada como um modo de gestão contemporâneo, calcado na busca constante por excelência (Tonon & Grisci, 2015), onde a subjetividade do trabalhador é forjada por princípios internalizados inerentes à estrutura organizacional, tais como a busca incessante por resultados e a devoção à organização (Dias et al, 2019).

Nesse diapasão, dentro de um cenário de mutações, justificações e perpetuação da estrutura capitalista, torna-se imperativo uma compreensão aprofundada das razões subjacentes e dos mecanismos pelos quais as organizações, independentemente de sua natureza, seja ela privada ou pública, perpetuam em suas práticas discursivas os princípios fundamentais da ideologia gerencialista. Essas organizações são concebidas como entidades coletivas que replicam os discursos predominantes ou hegemônicos, os quais geram consequências significativas e impõem desafios cada vez mais substanciais ao bem-estar e à convivência social

no espaço organizacional.

Essas práticas são observadas, de modo mais enfático, desde a Revolução Industrial, no século XVIII, quando as máquinas começaram a substituir o trabalho manual e as organizações viram a necessidade de otimizar os processos para aumentar a produção. Nesse cenário, a concepção da Administração científica proposta por Frederick Taylor (1856-1915) surge com racionalização do trabalho, como uma iniciativa para compelir os operários a adotar um ritmo de produção equiparado à velocidade das máquinas, representando uma tentativa de incorporar o conhecimento científico não apenas na exploração das forças naturais, mas também na gestão da força de trabalho humana (Weil, 1996, p. 135).

No entanto, Braverman (1987) afirma que Taylor soergueu o conceito de controle a um novo patamar, corroborando a necessidade absoluta para uma gestão adequada, a imposição rigorosa ao trabalhador da maneira pela qual o trabalho deve ser executado. Contudo, Braverman (1987) ressalta ainda que a carência de características que validassem a gerência científica como ciência residia no fato de que suas suposições refletiam exclusivamente "[...] a perspectiva do capitalismo em relação às condições de produção" (IBIDEM), partindo "[...] não do ponto de vista humano, mas do ponto de vista do capitalista, da perspectiva da gestão de uma força de trabalho refratária dentro do contexto de relações sociais antagônicas", aceitando essa condição como inerente e abordando o trabalho apenas como uma adaptação "[...] às necessidades do capital".

Como consequência da ideologia gerencialista, a deterioração das relações de trabalho impulsionou a amplificação das demandas de trabalho, incentivando a adoção de atitudes egoístas. Simultaneamente, essa situação desestimula a colaboração conjunta, criando um cenário no qual prevalecem a "quietude" e a mentalidade de "cada um por si". A constante apreensão em relação à perda do emprego impulsiona a exibição de comportamentos que flutuam entre a busca por dominação ou submissão (Grenier-Pezé, 2001).

3 Produtividade e Desempenho: Impactos no bem-estar psicológico e na saúde mental dos trabalhadores

O trabalho, ao longo da história, transcendeu a mera atividade, transformando-se em uma complexa teia de interações sociais permeada por dilemas éticos e questões morais. Como apontado por Dejourns (2008), o trabalho não é apenas uma função, mas uma forma de relação social que ocorre em um contexto de desigualdade, poder e dominação. Essa visão abrangente é reforçada por Oliveira, Piccinini e Silveira (2010), que destacam o trabalho como essencial para a satisfação das necessidades humanas, indo além de suas dimensões financeiras e econômicas, desempenhando um papel crucial na integração e socialização dos indivíduos.

No entanto, a complexidade do mundo do trabalho também traz consigo desafios para a saúde mental dos trabalhadores. A ideologia gerencialista, exerce um controle sobre o aspecto emocional e intelectual dos indivíduos, manipulando suas mentes e corpos (Alves, 2011). Esta ideologia desempenha um papel fundamental na forma como as organizações controlam e direcionam os processos de trabalho, muitas vezes tornando essas práticas de controle opacas para os trabalhadores. Como Faria (2009) destaca, os mecanismos de controle se tornam mais sofisticados à medida que o capitalismo se desenvolve. Muitas vezes, as práticas de gestão de pessoas são fundamentadas em parâmetros ideológicos excludentes que perpetuam estruturas de poder desiguais.

Tragtenberg (2006) alerta para a existência de mecanismos de psicomanipulação que visam não apenas à extração de mais-valia, mas também à perda da identidade do trabalhador em favor do desempenho profissional e da rentabilidade da empresa. A ideologia gerencialista, como instrumento de controle e dominação em prol do capitalismo, desloca conflitos do nível coletivo organizacional para o nível psicológico dos indivíduos (Dias et al., 2019). Isso pode

levar a insegurança, sofrimento psíquico, esgotamento profissional e perturbações psicossomáticas, impactando negativamente a saúde mental dos trabalhadores (Gaulejac, 2007). Nesse sentido, ela exerce uma força opressiva sobre os trabalhadores, levando-os a esforços desmesurados para atender às demandas organizacionais.

Assim, a relação entre produtividade, desempenho e saúde mental no ambiente de trabalho é profundamente influenciada pela presença da ideologia gerencialista. Esta ideologia incorpora crenças e valores, ao mesmo tempo em que oculta um projeto de poder (Siqueira, 2009). Ela penetra em várias formas de organização, moldando comportamentos e influenciando desejos, muitas vezes levando à servidão voluntária (De La Boétie, 2020). A organização usa mecanismos de "gestão do afeto" para seduzir os indivíduos, levando-os a acreditar que seu sucesso, segurança e identidade estão intrinsecamente ligados à empresa (Freitas, 2006). Como resultado, os trabalhadores frequentemente investem em seus próprios projetos, identidade e construção pessoal, enquanto se submetem voluntariamente às demandas da organização.

Em um cenário onde as exigências do trabalho e a busca pela realização pessoal são priorizadas, muitos indivíduos não percebem as influências sutis dos discursos ideológicos presentes nas instituições e acabam aceitando passivamente as condições de trabalho impostas pelo poder institucional (Gurgel, 2015). Nesse sentido, Salles e Gomes (2020) defendem que um ambiente de trabalho que oferece segurança, limpeza, organização e motivação, aliado ao fornecimento de ferramentas adequadas, contribui para a felicidade dos funcionários e, como resultado, para uma maior produtividade. No entanto, é importante entender que a qualidade de vida no trabalho não é um estado estático, mas sim um processo contínuo que exige adaptações ao longo do tempo (Filho, 2010).

Como destacado por Robbins, Judge e Sobral (2010, p.83), "funcionários satisfeitos e comprometidos, por exemplo, têm menores taxas de rotatividade, absenteísmo e comportamentos desviantes. Eles também têm melhores desempenhos". Por outro lado, a falta de qualidade de vida no trabalho pode desencadear uma série de problemas de saúde mental, incluindo estresse, ansiedade, depressão e burnout (Araújo, 2021). Esses problemas não apenas prejudicam o desempenho dos colaboradores, mas também têm um impacto negativo na dinâmica geral do ambiente de trabalho.

Gaulejac (2007) conduz a um questionamento se é doença ou reflexo de problemas sociais? Patologia ou resultado da violência nas condições de trabalho? Depressão ou desespero? Como pode ser cognoscível a relação entre os sintomas vivenciados pelos trabalhadores, que manifestam efeitos tanto físicos quanto psicossomáticos, e as condições de trabalho que os originam? Tanto o estresse quanto o excesso de atividades são fenômenos de natureza social antes de serem considerados como "doenças" pessoais. Em face desses questionamentos que, no contexto da gestão, emergem das negligências organizacionais inerentes a ideologia gerencialista, torna-se necessário compreender a saúde mental e o bem-estar em termos conceituais.

A Organização Mundial da Saúde, como organização internacional de saúde pública, conceitua a saúde mental como “uma parte integral de nossa saúde e bem-estar geral, além de ser um direito humano fundamental. [...] A saúde mental existe em um contínuo complexo, com experiências que variam de um estado ótimo de bem-estar a estados debilitantes de grande sofrimento e dor emocional.” (WHO, 2021, p. 14, tradução nossa). Para complementar e concordar, Fonseca (1985) arrazoia que a saúde mental é tida como um equilíbrio dinâmico derivado da interação do indivíduo com seus vários ecossistemas.

A conceituação do bem-estar, por sua vez, não apresenta bases conclusivas, o que acarreta inúmeros modelos conceituais distintos presentes na literatura (Gomide Junior; Silvestrin; Oliveira, 2015). Nesse contexto, van Horn et al. (2004) argumentam que o bem-estar no ambiente de trabalho resulta das avaliações positivas feitas pelo indivíduo sobre as diversas

facetas do ambiente de trabalho. Isso envolve aspectos cognitivos, emocionais, motivacionais, psicossomáticos e comportamentais dos trabalhadores. Por outro lado, de acordo com Paz (2004), o bem-estar está relacionado à percepção dos indivíduos de que suas necessidades e desejos são atendidos por meio do desempenho de suas funções organizacionais, o que se manifesta através de sentimentos e pensamentos de satisfação.

O Ministério da Saúde (Brasil, 2001) sustenta a proposição de que a atuação do trabalho na alteração da saúde mental das pessoas pode ocorrer via exposição de agentes tóxicos e através da articulação dos fatores tangentes a organização do trabalho. Os transtornos mentais e comportamentais, por sua vez, surgem nesse cenário mediante o relacionamento nocivo entre o contexto do trabalho com o aparato psíquico dos trabalhadores, acarretando reações psíquicas e processos psicopatológicos. Tal afirmação encontra sustentação na representatividade da ocorrência de doenças mentais e comportamentais no Brasil, conforme a Classificação Internacional de Doenças, demonstrando um quantitativo de 2.233.721 afastamentos do tipo não acidentário (B31) no período de 2012 a 2022, assumindo a posição terceiro lugar na motivação de afastamentos B31, segundo a pesquisa do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2023).

Hodiernamente, essa responsabilidade pela promoção e desenvolvimento da cultura organizacional, o qual está intrinsecamente ligado à saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, é do setor de Recursos Humanos. Porém, há de se salientar que os programas de gestão engendrados pelas empresas visam aumentar a sua competitividade no mercado, por meio da intensificação do trabalho, aumento da produtividade, mobilização da criatividade e competência intelectual para fomentar a inovação entre os colaboradores, ou seja, os investimentos com os trabalhadores devem focalizar a produção, o qual fundamenta a lógica de que funcionário saudável tem menos ausências e trabalha com melhor qualidade (Vasconcelos; Faria, 2008). Desse modo, percebe-se que as prioridades das organizações estão acima das prioridades e necessidades do indivíduo, isto é, elas primam pelos resultados organizacionais em detrimento da saúde mental e bem-estar inerentes ao trabalhador.

4 Delineamento metodológico

Para esse estudo, foi conduzida uma pesquisa bibliográfica abrangendo artigos científicos e livros, com foco na análise da ideologia gerencialista e seu impacto no adoecimento mental dos trabalhadores. As análises dessas fontes permitiram uma compreensão mais profunda e contextualizada das complexas relações entre a ideologia gerencialista e os desafios de saúde mental enfrentados pelos profissionais no ambiente de trabalho.

A estratégia utilizada para responder o problema de pesquisa foi a abordagem qualitativa, pois permite uma imersão profunda nas experiências e percepções dos indivíduos no contexto organizacional (Zanelli, 2002). A pesquisa qualitativa “é uma metodologia de pesquisa não-estruturada e exploratória baseada em pequenas amostras que proporciona percepções e compreensão do contexto do problema”. (Malhotra, 2006, p. 156). Quanto aos objetivos a pesquisa caracteriza-se como descritiva. A pesquisa descritiva “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. (Gil, 2008, p.28)

Os dados utilizados nesta pesquisa são de natureza secundária, não tendo sido coletados diretamente pelos pesquisadores. Os dados decorrem de entrevistas semiestruturadas que foram conduzidas de agosto de 2021 a março de 2022, sendo realizadas à distância utilizando a plataforma Google Meet, que pertence ao projeto de pesquisa "Saúde mental e trabalho: exigências de produtividade e desempenho como fatores desencadeadores de transtornos mentais". O projeto foi devidamente aprovado pelo comitê de ética em pesquisa, registrado sob o CAAE: 47111221.9.0000.5149, e Parecer Consubstanciado nº 5.273.612. Cada entrevista,

com duração média de 50 minutos, foi estruturada para abordar áreas cruciais, incluindo trajetória profissional, valores pessoais, práticas de gestão, exigências no trabalho e programas de saúde mental nas organizações. Para garantir uma representação diversificada e abrangente do ambiente corporativo, onze empresas foram selecionadas com base no critério: presença de um departamento de gestão de pessoas com atuação nacional. No entanto, para o escopo específico deste estudo, optou-se por utilizar dados provenientes de apenas quatro das entrevistas inicialmente realizadas.

O processo de seleção envolveu contatos formais via e-mail, onde detalhes sobre a pesquisa foram apresentados, incluindo uma carta-convite que delineava os objetivos e o escopo do estudo. As entrevistas foram gravadas utilizando o software OBS Studio, preservando tanto o áudio quanto o vídeo para uma análise mais completa. Após a gravação, os arquivos foram postados no YouTube, configurados como privados para garantir a confidencialidade. O YouTube gerou automaticamente legendas, capturando nuances como expressões faciais e entonação vocal. Após o download das legendas, foi realizada uma revisão literal das falas dos entrevistados, preservando a autenticidade e a riqueza dos dados. As entrevistas foram minuciosamente examinadas e resumidas em um corpus textual.

Este corpus foi estruturado em três eixos temáticos principais, englobando os principais assuntos a serem discutidos. No Eixo 1, concentram-se as reflexões sobre as Características do trabalho contemporâneo e a performance do gerencialismo, sendo abordadas a exploração da potencialidade humana no ambiente de trabalho e a transferência de responsabilidades organizacionais para os trabalhadores. O Eixo 2 se conduz para a Romantização e negação das pressões organizacionais. Nesse ponto, são analisadas as representações idealizadas e as estratégias de negação adotadas no contexto organizacional diante das pressões e desafios enfrentados pelos profissionais. O terceiro e último eixo, enfatiza a negligência ao adoecimento mental. Este eixo aborda as narrativas que revelam a negligência e desconsideração em relação ao bem-estar psicológico dos colaboradores nas organizações.

A partir desses eixos temáticos, foram selecionados os excertos relevantes, que foram posteriormente analisados à luz da metodologia da Análise do Discurso Crítica de Fairclough. A análise do discurso “é, portanto, mapear conexões entre escolhas de atores sociais ou grupos, em textos e eventos discursivos específicos, e questões mais amplas, de cunho social, envolvendo poder.” Ramalho e Resende (2011, p.21). As categorias utilizadas estão descritas no quadro 1.

Quadro 1 – Categorias da análise do discurso

Categorias	Descrição
Modalidade	Refere-se à maneira como a linguagem expressa a atitude do falante em relação à veracidade, probabilidade ou obrigação.
Coesão	Envolvendo a conexão e fluidez do discurso, a coesão analisa como palavras, frases e parágrafos estão interligados.
Metáfora	Explora o uso figurativo de linguagem para transmitir conceitos de maneira não literal.
Transitividade	Examina como os participantes atribuem ações e processos, identificando os agentes e as estruturas gramaticais utilizadas para descrever eventos.
Avaliação	Analisa as expressões linguísticas que carregam avaliações, julgamentos ou posicionamentos.
Interdiscursividade	Categoria representacional, vinculada a maneiras específicas de representar aspectos do mundo.
Intertextualidade	Constitui uma categoria analítica acional, sendo moldada por gêneros textuais específicos. Articula vozes de maneiras específicas, disciplinando ou transformando lutas de poder.

Fonte: Adaptado de Ramalho e Resende (2011)

A análise aprofundada dessas categorias permitiu uma compreensão detalhada das narrativas dos participantes, destacando padrões linguísticos, construções discursivas e aspectos ideológicos presentes nas interações, revelando assim os aspectos psicossociais e organizacionais subjacentes às falas.

4 Resultados e Discussão

Ao analisar os excertos por meio da Análise do Discurso, identificamos três eixos temáticos inerentes à ideologia gerencialista em suas diversas facetas. A discussão se desenvolve em torno das características do trabalho contemporâneo e a performance do gerencialismo, abordando os seguintes aspectos: a espiritualidade organizacional, a exploração da potencialidade humana e a transferência das responsabilidades organizacionais para o trabalhador; a romantização e a negação das pressões organizacionais, ou seja, a tentativa de idealizar e minimizar os efeitos negativos e adversos que a pressão excessiva pode ter sobre a saúde física e mental dos trabalhadores; e a negligência ao adoecimento mental e a naturalização das exigências organizacionais.

Eixo 1: Características do trabalho contemporâneo e a performance do gerencialismo

No excerto A, o locutor ocupa a posição de gerente de recursos humanos na empresa Ômega. Em sua fala, observam-se características do ambiente organizacional hipermoderno, marcado pela intensificação da ideologia gerencialista incentivada pelo desempenho, qualidade, eficácia e competição (Gaulejac, 2007).

Excerto A: “Então, a exigência é possível, sei que é possível, eu não sei se usaria a palavra exigir, mas juntos nós esperamos uma alta performance, uma performance ambiciosa, porque a gente acredita muito nessa coisa ambiciosa que a gente está construindo, isso demanda da gente uma performance excelente, fazer muito, fazer bem-feito, se o líder consegue construir isso, ele consegue gerir a coisa da Saúde Mental. (Gerente de RH da Empresa Ômega).

Por meio de uma presunção valorativa, o locutor inicia a sua fala com uma expressão “a exigência é possível”, o que reverbera como uma afirmação avaliativa confiante e otimista. No entanto, essa visão confiante exerce uma força opressiva sobre os trabalhadores, levando-os a esforços desmesurados para atender às demandas organizacionais, conforme observado por Gaulejac (2007). Potencializando um ambiente de trabalho excessivamente exigente e estressante, que valoriza a performance acima do bem-estar dos funcionários.

A dúvida do uso da palavra “exigir”, explicitado no trecho “eu não sei se usaria a palavra exigir”, elucida a uma tentativa de suavizar a ideia de imposição de metas ou padrões de desempenho de maneira autoritária. Observa-se na fala subsequente “mas juntos nós esperamos” o locutor opta por um enfoque de colaboração e o comprometimento mútuo, simbolizado pelo uso dos pronomes de primeira pessoa do plural “nós” “a gente”, remetendo uma maior identificação dos atores sociais com as metas e objetivos estabelecidos. Contudo, essa identificação dos atores sociais pode ser vista como uma forma de mascarar a pressão subjacente, ao criar a ilusão de participação e consenso, enquanto as expectativas de desempenho permanecem elevadas e potencialmente inatingíveis (Salimon & Siqueira, 2013).

A metáfora da "coisa ambiciosa" personifica o objetivo da organização, dando-lhe uma forma concreta e acessível. A escolha da palavra "coisa" busca tornar esse objetivo tangível, transformando-o em algo que a equipe pode trabalhar coletivamente para alcançar. Ao mesmo tempo, ao descrevê-lo como "ambiciosa", sugere-se uma busca por realizações além das normas convencionais. Esse processo não apenas torna o objetivo mais palpável, mas também cria

metas irrealistas, pressionando os funcionários a superarem seus limites, comprometendo o equilíbrio entre trabalho e bem-estar (Dias *et al.*, 2019).

A análise da categoria coesão na expressão "porque" procede por meio de uma relação de realce, tipificada como relação de causalidade, na qual o locutor justifica de maneira eloquente a necessidade de demandar uma alta performance e um desempenho ambicioso por parte da equipe. Isso é explicitado ao sobrelevar a crença com o uso do conectivo intensificador "muito", demonstrando que essas expectativas não se resumem a meros desejos, mas representam elementos fulcrais para o êxito do grupo como um todo.

O processo relacional, característico da categoria transitividade, observado no trecho “fazer muito”, “fazer bem-feito”, “consegue gerir”, revela um realce marcante em relação à produtividade e à eficiência no ambiente de trabalho, o locutor não apenas reforça expectativas elevadas, mas também ignora os impactos emocionais e psicológicos sobre a equipe (Gaulejac, 2007). A escolha dos verbos no trecho, como "fazer muito" e "fazer bem-feito", sinalizam a necessidade de ações concretas e desempenhos de alto nível, refletindo em uma pressão cada vez maior sobre os indivíduos para atingir metas quantificáveis em um ambiente altamente competitivo. As expectativas contemporâneas em relação à produtividade não são apenas sobre fazer o suficiente, mas sobre exceder expectativas e alcançar um desempenho notável.

Nessa perspectiva, na fala de Edward (excerto B), gerente de Recursos Humanos da Empresa Sigma, o vocábulo utilizado “controlam”, apresenta-se como o controle sobre o desempenho dos trabalhadores, na qual indica uma disparidade de poder entre os que detêm o controle e aqueles que estão sendo controlados. Questionado sobre é realizada avaliação de desempenho dos empregados, ele responde:

Excerto B: Sim, eles, eles mesmo controlam o desempenho, porque a gente tem na tela do computador, então à medida que eles vão vendendo eles estão sabendo quanto é que eles estão ganhando e como tá sendo o desempenho deles [...]. (Gerente de RH da empresa Sigma)

Na análise da categoria transitividade, evidenciada pelo trecho "eles mesmo controlam o desempenho", sugere uma ideologia de monitoramento e controle que permeia a dinâmica contemporânea do ambiente de trabalho. Ela é identificada como existente com a participação de atores sociais que exercem ação sobre os colaboradores, bem como sugere um papel ativo na gestão e supervisão das atividades descritas. Nesse contexto, os trabalhadores são retratados como entidades passivas, sujeitas a uma vigilância constante. Tal perspectiva reflete uma tendência generalizada na sociedade moderna, na qual a vigilância e o controle se tornaram valores fundamentais em espaços profissionais, em linha com o que (Gurgel, 2015) vocaliza sobre o modo como os indivíduos acabam aceitando passivamente as condições de trabalho impostas pelo poder institucional.

Baseada na premissa de que a eficiência, o controle e a maximização dos lucros são essenciais para o sucesso organizacional, essa perspectiva molda a maneira como as organizações estruturam suas operações e interações (Gaulejac, 2007). Nesse cenário, o poder do monitoramento, expresso na frase mencionada “Sim, eles, eles mesmo controlam o desempenho[...]”, sublinha uma dinâmica de poder desigual, perpetuando uma mentalidade que prioriza a observação meticulosa sobre a confiança nos trabalhadores, moldando assim a narrativa do ambiente profissional contemporâneo.

A análise da categoria coesão na expressão 'porque' envolve uma relação de realce, descrito como relação de causalidade, na qual o emitente justifica o monitoramento e controle por meio das telas de computadores de seus funcionários e destaca a interseção entre tecnologia e vigilância. É adotado a utilização da tecnologia para monitorar as vendas e ilustra como as ferramentas digitais são empregadas para criar sistemas de vigilância eficazes no ambiente de trabalho.

Eixo 2: Romantização e negação das pressões organizacionais

Na fala de Edward (excerto C), gerente da Empresa Sigma, é possível observar como as negligências organizacionais inerentes ao gerencialismo reverberam as suas práticas, evidenciadas pela romantização da pressão organizacional, como um fator de influência no bem-estar dos funcionários.

Excerto C: “Poxa, tá tendo pressão no trabalho”, ainda bem que tem pressão no trabalho, porque essa pressão tira você da zona de conforto e faz você crescer mais e vai, e aí a pessoa consegue superar e falar “Olha, tá vendo, não disse que você consegue, sair da zona de conforto te tornou uma pessoa melhor, mais competente, mais competitiva”. (Gerente de RH da Empresa Sigma)

O locutor, por meio da intertextualidade, inicia a sua fala com uma expressão recrutada de um suposto discurso dos seus funcionários, o qual reverbera a existência de pressão inerente a execução do trabalho. Ao analisar a expressão “poxa”, em termos da categoria avaliação, percebe-se que, na visão dos funcionários, a pressão organizacional a qual estão submetidos é associada a sentimentos de tristeza, evidenciando uma negligência da organização.

Em face da afirmação avaliativa trazida de um discurso dos seus funcionários, o locutor interpreta a existência da pressão organizacional como um fator de satisfação, alívio e felicidade, utilizando o termo “ainda bem” ao se referir à pressão no trabalho. Essa afirmação avaliativa evidencia a romantização da pressão organizacional, ou seja, o locutor interpreta a pressão como uma temática favorável, enquanto, na perspectiva dos estudos organizacionais, a pressão no trabalho é desagradável e prejudicial aos funcionários da organização e pode acarretar nestes indivíduos sofrimento psíquico e perturbações psicossomáticas (Gaulejac, 2017).

A análise da categoria coesão, observada na expressão “porque”, opera por meio de uma relação de realce, tipificada como relação de causalidade, a qual o locutor justifica a existência da pressão organizacional como um fator de fuga da “zona de conforto”. O enunciador, em termos de análise da interdiscursividade, traz para o seu discurso essa expressão comumente utilizada nos discursos de *coach*, que se amparam em um discurso pseudocientífico, os quais interpretam a saída do estado de segurança, isto é, a “zona de conforto” como um fator primordial para o sucesso (Ferreira; Fernandes, 2021).

Na análise da categoria metáfora, o enunciador interpreta a “zona de conforto” como um estágio de normalidade no exercício do trabalho, cuja atuação da pressão organizacional faz com que o indivíduo se torne uma pessoa bem-sucedida e realizada, isto é, uma “pessoa melhor, mais competente, mais competitiva”, utilizando o intensificador “mais” para sobrelevar o estágio que a pressão organizacional insere o indivíduo. Esse discurso notabiliza o controle psíquico utilizado como mecanismo de sedução dos funcionários, a fim de que estes entendam o sucesso como um fator indissociado do trabalho (Dias et al., 2019).

No excerto D, o enunciador é coordenador da qualidade de vida e saúde na empresa intitulada como Instituto Delta. No seu discurso, é possível identificar como as pressões organizacionais são tidas como inexistentes, mediante a sua percepção.

Excerto D: “Ele não precisa vestir camisa, ele não precisa ser agradável, ele não precisa ser amiguinho, ele precisa ser cortês, claro, tá, com seus pares, isso é uma obrigação, a educação, vamos dizer assim, ele precisa ser cortês com seus pares e ser eficaz e eficiente na função dele e tem que ter respeito pela hierarquia dentro da empresa” (Coordenador de QVS no Instituto Delta)

Ao se referir sobre a questão da liberdade no trabalho, em termos de análise da categoria afirmação avaliativa, o locutor utiliza a expressão “ele não precisa” reiteradas vezes, a fim de reforçar a ideia de não obrigatoriedade em atingir os termos mencionados, inerentes à execução do trabalho, pressupondo a inexistência de pressões organizacionais.

Na análise dos termos mencionados pelo enunciador, dentre os quais os funcionários estão desobrigados de observá-los, percebe-se a existência da categoria metáfora na expressão “vestir a camisa”, o qual diz respeito ao engajamento do trabalhador com a empresa. Além disso, observa-se a presença de presunção valorativa ao utilizar o termo “amiguinho”, que constitui um elemento avaliador implícito com conotação negativa, que evidencia uma ironia quanto à essa categoria de relacionamento interpessoal dentro da organização. Tais escolhas lexicais revelam a existência de um processo de manipulação da subjetividade do trabalhador em razão da internalização dos objetivos organizacionais (Dias et al, 2019; Tragtenberg, 2006).

Após a exposição da liberdade que os trabalhadores gozam, para assumir a identidade organizacional que preferirem, percebe-se, por meio da relação de contraste, que essa liberdade se transforma numa pseudoliberalidade, dado que o locutor elenca uma série de obrigações. Essa relação de contraste é vista por meio da relação entre as expressões “ele não precisa” e “isso é uma obrigação”, o que configura uma contradição na fala, bem como na relação entre os termos “agradável” e “cortês” e “vestir a camisa” com “eficaz e eficiente na função dele”.

Quando o enunciador elenca as obrigações dos funcionários nas expressões “eficaz”, “eficiente” e “hierarquia”, destaca-se a seleção lexical, a qual faz uso termos relacionados a gestão, que retomam a ideia de exigências no trabalho. Ao utilizar o léxico “eficaz” frente à “eficiente”, evidencia-se a primazia dos resultados em detrimento dos processos, mediante os conceitos de Sampaio (2004), o que demonstra que, na percepção do enunciador, alcançar os resultados da organização é mais importante do que o método como o trabalhador irá desenvolver seu trabalho, desencadeando a desumanização do trabalho (Gaulejac, 2007).

O processo relacional, característico da transitividade, observado no trecho “tem que ter”, demonstra um caráter impositivo quanto aos cumprimentos das exigências. Essa imperatividade na fala, quando associado ao termo “respeito pela hierarquia”, evidencia o mecanismo de controle e pressão organizacional identificados em estruturas de poder desiguais (Faria, 2009), que atinge, como demonstrado anteriormente, tanto o campo da eficácia e eficiência, como na legitimação de autoridade.

Eixo 3: A negligência ao adoecimento mental e naturalização das exigências organizacionais

Na fala de Edward (excerto E), o discurso aborda implicitamente a banalização do cuidado com a saúde mental dos trabalhadores nessa empresa. Ao mencionar que se “alguém foi atropelado e não teve nenhum arranhão, deve agradecer a Deus”, o autor sugere que as lesões físicas não são as únicas formas de sofrimento que uma pessoa pode enfrentar. Isso pode ser interpretado como uma crítica à falta de atenção dada ao adoecimento mental dos trabalhadores.

Excerto E: “A gente começa a mostrar o outro lado, só tem moto arranhada quem tem moto e se você foi atropelado e não teve nenhum arranhão, agradece a Deus porque você não teve nenhum arranhão [...] Então, a gente mostra muito que é uma pressão boa, né, que é pra tirar a pessoa da zona de conforto, a gente tá do lado dela, ela tá no mesmo time, no mesmo barco nosso, a gente quer o crescimento dos colaboradores [...]” (Gerente de RH na Empresa Sigma)

Em sua fala, o interlocutor em um primeiro momento explora por meio da interdiscursividade o discurso religioso “agradece a Deus porque você não teve nenhum arranhão” ignorando os fatos do acontecimento com uma fala apelativa a religião, vê-se que a

partir da categoria escolha lexical expressa no termo “pressão” o mesmo dá ênfase na pressão como algo positivo “pressão boa” o uso do “bom” é uma avaliação e pode ser interpretada de duas maneiras: como um incentivo para superar desafios, mas também como um alerta para os possíveis efeitos negativos sobre a saúde mental, caso essa pressão seja excessiva ou inadequadamente gerida, corroborando com Salimon e Siqueira (2013).

Na fala do Gerente de RH da Empresa Beta (excerto F), a interlocutora apresenta em sua fala a negligência a saúde mental dos colaboradores ao apresentar assistência aos mesmo de forma corretiva e não preventiva, o emissor está discutindo algumas práticas que a equipe realiza, mencionando a “ginástica laboral” como uma dessas ações. Há uma ênfase na importância de proporcionar intervalos para os colaboradores, destacando que isso não apenas beneficia o corpo, mas também a mente.

Excerto F: “O que que a gente faz hoje, né, nós temos algumas ações isoladas é onde é posso te citar como exemplo, não sei nem se entra como saúde mental, mas a gente por exemplo tem a ginástica laboral, é, que é o intervalo que a gente dá, a gente proporciona aos colaboradores para dar uma descansada, uma pausa, né nas atividades e que querendo ou não essa pausa vai para o corpo, mas serve para mente também né”. (Gerente de RH na Empresa Beta)

A expressão "não sei nem se entra como saúde mental" sugere uma reflexão crítica sobre a eficácia das ações isoladas de prevenção mencionadas, A expressão reflete um certo ceticismo em relação à efetividade das ações mencionadas para prevenção, a dúvida expressa indica uma incerteza quanto à capacidade dessas medidas de verdadeiramente contribuir para a promoção da saúde mental. O tom interrogativo abre espaço para a consideração de alternativas e soluções inovadoras. Ao colocar a eficácia das ações em dúvida, o interlocutor está, de certa forma, questionando o paradigma atual de cuidado com a saúde mental.

Na categoria escolha lexical a escolha pela palavra "colaboradores" é uma forma de amenizar a exploração que a empresa exerce sobre o empregado. Discursivamente chama de "colaboradores", mas não trata como colaborador e sim como "empregado", quiçá "explorado". A escolha da terminologia pode ser uma estratégia consciente por parte da empresa para criar uma imagem mais amigável e inclusiva, o uso de "colaboradores" pode ser uma tentativa de suavizar a percepção externa e interna sobre a relação laboral, como explicado por Gaulejac (2007). A crítica aponta para uma possível dissonância entre a escolha lexical e a realidade das relações de trabalho na empresa, chamar os trabalhadores de "colaboradores" pode parecer uma tentativa de criar uma imagem positiva, mas a experiência cotidiana pode não refletir essa colaboração.

A exaustão emocional e cuidado para que isso não aconteça a esses colaboradores é tratado com “ações isoladas” denotando o despreparo dessa gestora mediante a apresentação de sintomas de adoecimento mental. A ginástica como benefício pode ser uma ferramenta na construção da imagem corporativa, a empresa pode utilizar essa iniciativa como parte de uma narrativa mais ampla sobre o compromisso com a saúde dos funcionários, mesmo que esse compromisso não seja plenamente realizado, seduzindo o funcionário, como expõe Siqueira (2009). A questão se intensifica ainda mais quando se associa o descanso e as pausas como fatores de alívio para uma problemática geralmente causada por grandes pressões sofridas e acumuladas ao longo do tempo.

Considerações Finais

A análise dos discursos apresentados revela uma realidade complexa e multifacetada nas relações de trabalho contemporâneas. Nesse cenário dinâmico, os desafios enfrentados

pelos colaboradores refletem não apenas as demandas do ambiente profissional, mas também as estruturas organizacionais e sociais que moldam suas experiências. Os três eixos analisados, "Ambiente de Trabalho Tóxico e Relações de Poder", "Romantização e Negação das Pressões Organizacionais" e "Negligência ao Adoecimento Mental", destacam problemáticas cruciais que exigem atenção imediata e ação transformadora.

No primeiro eixo, fica evidente que os ambientes de trabalho com cobranças exacerbadas e as relações de poder assimétricas contribuem significativamente para o sofrimento dos colaboradores. A hierarquia organizacional muitas vezes é marcada por práticas autoritárias e cobranças excessivas, criando um clima de ansiedade e pressão constante.

O segundo eixo ressalta que a romantização das pressões organizacionais revela uma narrativa perigosa que valida a cultura do adoecimento subliminar, onde os trabalhadores adoecem sem perceber. Ao romantizar o estresse como um impulsionador para o desenvolvimento pessoal, essa visão obscurece os limites saudáveis e colabora para a manutenção de uma cultura que exalta o esgotamento.

No terceiro eixo, a negligência ao adoecimento mental é uma preocupação central. A falta de apoio adequado e intervenções preventivas contribuem para o agravamento dos problemas de saúde mental dos colaboradores. A gestão que subestima ou minimiza os desafios emocionais enfrentados pelos funcionários perpetua um ciclo prejudicial de sofrimento psicológico.

Fica claro que a transformação é essencial para redefinir as práticas laborais contemporâneas. As empresas têm um papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho saudáveis, onde a empatia, o respeito e o apoio são fundamentais. Além disso, políticas públicas e práticas de gestão empresarial precisam evoluir para abordar essas questões de maneira abrangente visando promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

É de fulcral importância conceber que, conforme postulado por Codo (1988), os movimentos de conscientização sobre a temática não são suficientes para combater essas condições objetivas inerentes ao pleito do direito à saúde dos trabalhadores. É imperativo que se abordem essas questões para garantir que os trabalhadores sejam tratados com justiça, tenham acesso a empregos que proporcionem um senso de propósito e identidade, e que sejam capazes de manter uma boa saúde mental e física. Isso não só beneficia os próprios trabalhadores, mas também contribui para uma sociedade mais equitativa e uma economia mais estável e próspera.

Este trabalho, apesar de sua abrangência e profundidade na análise dos discursos, apresenta algumas limitações inerentes à sua natureza metodológica. A pesquisa, embora se fundamente em dados secundários robustos, está sujeita à qualidade e disponibilidade desses dados, o que pode impactar nas conclusões. Adicionalmente, a representatividade das quatro empresas selecionadas pode limitar a generalização dos resultados para um contexto mais amplo.

Para pesquisas futuras, sugere-se uma pesquisa longitudinal para capturar dinâmicas ao longo do tempo. Além disso, uma abordagem comparativa entre diferentes setores industriais poderia enriquecer a compreensão das práticas organizacionais e seu impacto nas experiências dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, p. 407-427, 2015.

ARAÚJO, T. M. et al. Qualidade de vida no trabalho: revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 1-14, 2021.

Borges, L. D. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. Revista de Administração Contemporânea, 3(3), 81-107, 1999.

BORGES, Livia de Oliveira. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, p. 81-107, 1999.

Brasil. Ministério da Saúde. **Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho**. Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114, 2001

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**, 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987.

CODO, Wanderley. Saúde mental e trabalho: uma urgência prática. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 8, p. 20-24, 1988.

DE LA BOÉTIE, Etienne. **Discurso sobre a servidão voluntária**. Edipro, 2020.

DEJOURS, Christophe. Alienação e clínica do trabalho. **Christophe Dejours da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**, p. 219-244, 2008.

DIAS, Cledinaldo Aparecido et al. Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 185-198, 2019.

FARIA, J. H. Consciência crítica com ciência idealista: paradoxos da redução sociológica na fenomenologia de Guerreiro Ramos. **Cadernos EBAPE.BR**, 7(3), 420-446, 2009.

FARIA, J. H.. Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. **Cadernos EBAPE.BR**, 7(3), 509-515, 2009.

FERREIRA, A. J. M.; FERNANDES, J. M. F. **Mercado de Esperança: A Construção da Identidade de Coaches no Brasil sob a Ótica da Modernidade Líquida**. Gestão e Sociedade, v. 15, n. 43, p. 4528-4550, 2021.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

MESQUITA FERREIRA, Antonia Juliana; FERREIRA FERNANDES, Jane Mendes. Mercado de esperança: a construção da identidade de coaches no brasil sob a ótica da modernidade líquida. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 43, 2021.

FILHO, João Marques. **Qualidade de vida: conceitos e práticas**. Campinas: Alínea, 2010.

FONSECA, A. F. **Psiquiatria e Psicopatologia**. Lisboa: Fundação Calouste Goulbenkian, 1985.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMIDE JÚNIOR, Sinésio; SILVESTREIN, Luiz Humberto Bonito; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. **Revista psicologia organizações e trabalho**, v. 15, n. 1, p. 19-29, 2015.

GRENIER-PEZÉ, Marie. Contrainte par corps: le harcèlement moral. **Travail, genre et sociétés**, v. 5, n. 1, p. 29-41, 2001.

- GURGEL, Cláudio. **O papel da ideologia nas teorias organizacionais**. In PADILHA, V (Org.), *Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management*. São Paulo: Ideias & Letras, 2015.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Smartlab**. 2023. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 01 de set. 2023.
- DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha; PICCININI, Valmiria Carolina; DA SILVA SILVEIRA, Cássia. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. **Revista de Ciências da Administração**, v. 12, n. 28, p. 171-197, 2010.
- PAGES, M., BONETTI, M., & GAULEJAC, V. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo: Atlas, 2008.
- PAGÈS, Max et al. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. Atlas, 1987.
- PAZ, M. G. T. **Poder e saúde organizacional**. In A. Tamayo (Ed.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre, RS: Artmed, 2004.
- ROBBINS, Stephen; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2010.
- RAMALHO, V.; RESENDE, V. M. **Análise do discurso (para a) crítica: o texto como material de pesquisa Campinas**. SP: Editora Pontes, 2011.
- SALIMON, M. I., & SIQUEIRA, M. V. S. Ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador no terceiro setor. **Revista de Administração**, 48(4), 643-657, 2013.
- SALLES, D. J.; GOMES, R. S. Qualidade de vida no trabalho e sua relação com a produtividade: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 2, p. 16-34, 2020
- SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. 2009
- TONON, Leonardo; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. Gestão gerencialista e estilos de vida de executivos. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 15-39, 2015.
- TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e ideologia**. Editora Unesp, 2006.
- VAN HORN, Joan E. et al. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004.
- VASCONCELOS, A. DE; FARIA, J. H. DE. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 453-464, set. 2008.
- WEIL, S. A racionalização. In: BOSI, Ecléa (Org.). *A condição operária e outros estudos*, 1996.
- BOSI, Ecléa. **Simone Weil: a condição operária e outros estudos sobre a opressão**. 1996.
- World Health Organization (WHO). **International Classification of Functioning, Disability and Health: ICDH-2**. Geneva: WHO; 2001
- ZANELLI, José Carlos. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia (natal)**, v. 7, p. 79-88, 2002.