



ISSN - 3085-6558

Revista InovaEducaTech

Inovação em Educação, Engenharia e Computação

A Percepção dos Gerentes Sobre os Trabalhadores

Uma Análise Crítica*

João Pedro Ribeiro Carrijo¹

Fabiane Santana Previtali²

Raul de Freitas Balbino³

RESUMO

O presente artigo investiga a percepção dos gerentes de um hospital universitário sob gestão privada acerca do trabalho realizado por seus subordinados. A pesquisa analisa criticamente como sua posição contraditória—simultaneamente empregados e gestores do capital—molda suas concepções e práticas gerenciais. O estudo parte da compreensão de que, embora os gerentes sejam responsáveis por garantir a eficiência produtiva e atender às demandas institucionais, sua proximidade com os trabalhadores lhes permite testemunhar diretamente as condições laborais e as tensões resultantes da lógica capitalista. Baseado no método do materialismo histórico-dialético, a metodologia adotada foi qualitativa, com a realização de entrevistas semiestruturadas com três gerentes, além da análise documental e revisão bibliográfica. O hospital analisado foi originalmente de gestão pública e, atualmente, está sob administração da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), inserindo-se no contexto das transformações organizacionais dos hospitais universitários federais promovidas pelo Estado. Os resultados revelam que, embora os gerentes reconheçam a dedicação e o comprometimento dos trabalhadores, também identificam desafios significativos, como sobrecarga de trabalho, desvios de função e tensões nas relações interpessoais. Além disso, apontam a deterioração dos direitos trabalhistas, especialmente para contratados sob o regime CLT. O estudo conclui que, apesar de sua posição intermediária na estrutura produtiva, os gerentes demonstram potencial para desenvolver uma postura crítica em relação às condições impostas aos trabalhadores, mas permanecem limitados pelas exigências sistêmicas do capital.

Palavras-chave: Gestão hospitalar privada, Materialismo histórico-dialético, Condições laborais, Transformações organizacionais

ABSTRACT

This article investigates the perception of managers of a privately managed university hospital regarding the work performed by their subordinates. The research critically analyzes how their

* Submetido em 27/04/2025 – Aceito em: 28/04/2025

¹ João Pedro Ribeiro Carrijo 1, Brasil – joaopedroribeirocarrijo@hotmail.com

² Fabiane Santana Previtali 2, Brasil – fabiane.previtali@gmail.com

³ Raul de Freitas Balbino 3, Brasil – adm.raul@ufu.br

contradictory position—simultaneously employees and managers of capital—shapes their conceptions and management practices. The study is based on the understanding that, although managers are responsible for ensuring productive efficiency and meeting institutional demands, their proximity to workers allows them to directly witness the working conditions and tensions resulting from capitalist logic. Based on the method of historical-dialectical materialism, the methodology adopted was qualitative, with semi-structured interviews with three managers, in addition to document analysis and bibliographic review. The hospital analyzed was originally public management and is currently under the administration of the Brazilian Company of Hospital Services (Ebserh), inserting itself in the context of the organizational transformations of federal university hospitals promoted by the State. The results reveal that, although managers recognize the dedication and commitment of workers, they also identify significant challenges, such as work overload, job deviations, and tensions in interpersonal relationships. In addition, they point to the deterioration of labor rights, especially for employees hired under the CLT regime. The study concludes that, despite their intermediate position in the production structure, managers demonstrate the potential to develop a critical stance toward the conditions imposed on workers, but remain limited by the systemic demands of capital.

Keywords: Private hospital management, Historical-dialectical materialism, Working conditions, Organizational transformations

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo compreender a percepção dos gerentes de um hospital universitário sob gestão privada em relação ao trabalho desempenhado por seus subordinados, analisando criticamente como sua posição contraditória — simultaneamente empregados e gestores do capital — influencia suas concepções, discursos e práticas gerenciais. Esse duplo vínculo os insere em uma dinâmica ambígua, na qual devem atender às exigências institucionais e econômicas impostas pela lógica do capital, mas também percebem os seus impactos nos trabalhadores sob sua supervisão direta. Nesse contexto, a pesquisa busca analisar se, dentro desse cenário, o gerente se limita à reprodução das exigências do capital, assumindo um papel meramente instrumental dentro da estrutura produtiva, ou se sua posição contraditória pode levá-lo ao desenvolvimento de uma postura crítica em relação às relações sociais de produção a que ele e os seus respectivos subordinados estão submetidos.

A instituição na qual foi realizada a presente pesquisa junto aos gerentes trata-se de um hospital universitário que, anteriormente sob administração pública direta, passou a ser gerido pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh). Essa mudança integra um amplo processo de reestruturação da gestão dos hospitais universitários federais, conduzido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), em conformidade com o Decreto nº 7.082, de 27 de janeiro de 2010, que instituiu o Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais (REHUF). A criação desse programa visou aprimorar a governança dessas unidades hospitalares, garantindo maior eficiência administrativa e melhor prestação de serviços à população. Atualmente, a Ebserh é responsável pela gestão de 41 dos 51 hospitais universitários existentes no Brasil, abrangendo instituições de saúde distribuídas por todas as regiões do país.

Isto posto, nas próximas linhas serão delineados alguns elementos centrais que devem ser levados em consideração nessa análise, com vistas a fornecer uma compreensão mais ampla das implicações da posição intermediária ocupado pelos gerentes na estrutura organizacional e das contradições que dela emergem.

A evolução do capitalismo, desde sua fase mercantilista até sua consolidação como sistema monopolista, promoveu uma crescente diversificação e complexificação interna da classe dominante. Esse processo resultou no surgimento de novas figuras dentro da organização produtiva, como gerentes, administradores e executivos, fenômeno que se convencionou chamar de "revolução gerencial". Tal transformação está diretamente relacionada à ampliação da escala produtiva e à crescente necessidade de especialização técnica na administração das empresas. À medida que o capitalismo se desenvolveu, tornou-se inviável que os próprios proprietários dos meios de produção controlassem diretamente todas as operações produtivas. Assim, a classe capitalista passou a delegar funções estratégicas a um corpo administrativo altamente qualificado, cuja principal atribuição é

garantir a maximização dos lucros e a competitividade das empresas no mercado (Previtali e Fagiani, 2014).

Essa reconfiguração da classe dominante gerou um debate teórico acerca da distinção entre os proprietários dos meios de produção e aqueles que, embora não detenham formalmente essa propriedade, ocupam posições de gestão e administração dos processos produtivos. Alguns autores argumentam que esse grupo gerencial constitui uma categoria social distinta, que não pode ser identificada integralmente com a burguesia tradicional. A partir dessa perspectiva, formula-se a tese do "divórcio entre propriedade e controle", interpretada por algumas correntes como indício do advento de uma sociedade "pós-capitalista" (Antunes, 2009).

Nesse contexto, a formação escolar e a qualificação técnica se tornariam os principais fatores determinantes da ascensão a essas posições de controle, reforçando a ideia de mobilidade social baseada na competência. Essa interpretação sugere que a separação entre propriedade e controle dos meios de produção eliminaria a centralidade do fator econômico como estrutura determinante da sociedade, conduzindo, assim, ao fim da luta de classes.

No entanto, sob uma perspectiva marxista, essa tese apresenta limitações significativas, pois reduz a noção de classe social à mera posse ou não dos meios de produção. Embora seja inegável que os proprietários desempenham um papel central na classe dominante, uma análise mais aprofundada demonstra que essa classe não se define exclusivamente pela propriedade formal, mas pela reprodução e defesa dos interesses da burguesia. Dessa forma, gerentes e administradores, apesar de não serem formalmente proprietários, exercem suas funções dentro de um quadro institucional subordinado aos interesses da classe capitalista, sendo sua nomeação e permanência nos cargos condicionadas à manutenção da lógica de acumulação do capital. Assim, ainda que houvesse intenção de gerir as empresas de maneira mais distributiva e menos centrada na maximização dos lucros, tais administradores estariam inevitavelmente limitados pela própria estrutura sistêmica do capitalismo, que impõe a acumulação contínua como necessidade imperativa.

O capitalismo, por sua natureza concorrencial, obriga seus agentes econômicos a buscar incessantemente a ampliação da rentabilidade e a expansão do capital. Esse imperativo não decorre da simples vontade individual dos capitalistas, mas sim da própria dinâmica estrutural do sistema. Mesmo que um gerente ou administrador tentasse romper com essa lógica, a empresa sob sua gestão se tornaria inviável dentro do mercado e seria rapidamente superada pela concorrência. Dessa forma, a própria configuração da estrutura social fundada na propriedade lucrativa no mercado impede qualquer tentativa de gestão que não esteja orientada pela busca da máxima rentabilidade. Empresas que não se adequam a essa lógica são eliminadas, reforçando o entendimento de que a acumulação do capital não é uma escolha arbitrária, mas uma imposição estrutural.

Dessa maneira, a crença de que o grupo gerencial teria autonomia para subordinar a lógica

do lucro a valores humanitários e justos se revela equivocada, pois desconsidera as relações estruturais que regem a dinâmica do capital. A separação formal entre propriedade e controle não extingue a luta de classes, pois os interesses da burguesia continuam a determinar as regras da organização social e econômica. Como apontam estudiosos marxistas, a acumulação de capital não é um fator contingente, mas um imperativo estrutural do capitalismo, que mantém a exploração da classe trabalhadora como base fundamental de sua reprodução e expansão (Braverman, 1981).

A análise das relações entre corpo e subjetividade no contexto da produção capitalista revela profundas transformações ao longo do tempo. No modelo fordista-taylorista, a disciplina imposta ao trabalhador manifesta-se não apenas na divisão rígida do trabalho, mas também na própria corporalidade, conforme expresso nos gestos repetitivos e mecânicos dos operários, que traduzem a internalização dessa lógica produtiva (Antunes, 2018).

O colapso do compromisso fordista, impulsionado pela crise estrutural do capital nos anos 1970, desencadeia um enfraquecimento das perspectivas reformistas e a necessidade de novas estratégias de envolvimento do trabalhador (Previtali, 2009). Com a transição para o toyotismo, eliminam-se as hierarquias intermediárias e institui-se um modelo baseado em work teams, visando uma maior internalização dos mecanismos de colaboração dentro do ambiente de trabalho. No entanto, esse processo não se dá sem tensões. Ao contrário da perspectiva de compensação salarial característica do fordismo, o toyotismo passa a operar por meio da emulação do medo, intensificando estratégias de controle subjetivo que exploram a precarização do trabalho e a fragilização das redes de solidariedade (Antunes, 2020).

No contexto das relações capitalistas de produção, o controle exercido pela gerência emerge como um elemento essencial, conforme argumenta Braverman (1981). Isso ocorre porque os trabalhadores não fornecem sua capacidade de trabalho de forma plena, mas a retêm ao assumir a responsabilidade pela concepção e execução das tarefas. A gerência busca garantir esse controle, inicialmente determinando as tarefas individuais e, posteriormente, dirigindo o dia a dia de trabalho, de modo a assegurar que as atividades sejam realizadas conforme o planejado. Nesse processo, a qualificação dos trabalhadores deve ser compatível com as necessidades do capitalista, sendo, portanto, indesejável o conhecimento abrangente sobre o processo produtivo (Previtali e Fagiani, 2015).

Previtali e Fagiani (2015) também observam que a dissociação entre concepção e execução — ou seja, a separação entre o trabalho intelectual e o trabalho manual — é o principal mecanismo para impedir que os trabalhadores controlem o processo de trabalho.

Assim sendo, com a crise do fordismo e a ascensão do toyotismo sistêmico, emerge uma nova dinâmica subjetiva. O toyotismo busca capturar a subjetividade do trabalhador, promovendo uma flexibilização da relação corpo-mente, ainda que tal processo ocorra, predominantemente, no

plano sócio-reprodutivo (Antunes, 1999).

Assim, no fordismo-taylorismo, a separação entre corpo e cérebro reflete um modelo produtivo que subordina o trabalhador à lógica mecânica da fábrica. Em contrapartida, o pós-modernismo propõe uma fusão entre corpo e mente por meio do homem pós-orgânico, conceito associado à incorporação de técnicas digitais e à virtualização da experiência humana (Sibilia, 2002). Dessa forma, a crise do fordismo não representa apenas uma reconfiguração da estrutura produtiva, mas também uma ruptura com o modelo disciplinar de corpo produtivo e submisso, demandando uma reconstrução da subjetividade dentro do regime de acumulação flexível.

Nesse âmbito, dito de outra forma, Weber (1987), em “Ética Protestante e o Espírito Capitalista”, analisa os desdobramentos da racionalização tecnológica no contexto do capitalismo moderno. O autor não apenas observa a expansão dessa racionalidade, mas também explora suas consequências psico-sociológicas.

Para Weber, portanto, o que molda de forma avassaladora o estilo de vida de todo indivíduo nascido dentro desse sistema – não apenas dos economicamente ativos - é a estrutura da ordem econômica moderna, vinculada aos pressupostos técnicos e econômicos da produção mecanizada (Weber, 2004). Esse determinismo da racionalidade econômica e técnica, que organiza o trabalho e as relações sociais no capitalismo moderno, reflete a intensificação da subordinação dos indivíduos às lógicas da produção, muitas vezes invisíveis, mas profundamente enraizadas nas estruturas da sociedade capitalista contemporânea.

Marx (2004), esclarece que as condições materiais de vida são fundamentais para explicar as formas ideológicas, pois estas são determinadas por aquelas. Nesse sentido, a dialética marxista reconhece o papel das formas ideológicas, que não apenas refletem, mas também influenciam a estrutura econômica, sendo uma via pela qual os homens e mulheres se conscientizam dos conflitos sociais.

Neste contexto, é importante observar, que, na fase avançada do capitalismo, as posições de poder nas grandes corporações monopolistas, no aparelho estatal e em instituições não lucrativas de grande porte (como universidades, hospitais, museus e centros de pesquisa) são predominantemente ocupadas por tecnocratas – tidos como gerentes nesta pesquisa -, ou seja, indivíduos cujas credenciais mais valorizadas para o exercício do poder são o conhecimento e a competência técnica, ao invés da posse de propriedade (Singer, 1980, p. 3).

Isto posto, o objetivo deste artigo é analisar, diante das metamorfoses ocorridas no âmbito do capitalismo do global e do mundo do trabalho, a percepção dos gerentes acerca da atividade laboral dos outros profissionais dentro da empresa hospitalar analisada, considerando as dinâmicas que permeiam a relação entre a administração e os trabalhadores no contexto de um sistema capitalista.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi desenvolvida com o apoio institucional do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), por meio da concessão de bolsa de iniciação científica ofertada pelo EDITAL DIRPE Nº 1/2024 - PIBIC. O projeto foi submetido à apreciação ética e obteve a devida aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade, conforme Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 82665024.1.0000.5152. As atividades de pesquisa foram realizadas entre o segundo semestre do ano de 2024 e o primeiro semestre do ano de 2025.

Metodologicamente, a investigação adotou uma abordagem qualitativa, tendo como principal instrumento de coleta de dados a realização de entrevistas semiestruturadas, bem como pesquisa bibliográfica e análise documental. As entrevistas ocorreram presencialmente com três gerentes do Hospital estudado. Todos os participantes foram informados detalhadamente sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa, tendo manifestado consentimento por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas foram devidamente gravadas com a anuência dos entrevistados, e os áudios, posteriormente, foram transcritos para fins de análise. Esse procedimento garantiu o rigor ético e metodológico indispensável ao desenvolvimento do trabalho acadêmico.

Para a análise dos documentos e dos textos, foi adotada uma abordagem qualitativa, de campo e documental, orientada pelo materialismo histórico-dialético. Este fundamento teórico é essencial para as Ciências Sociais e para o Direito devido ao seu caráter abrangente na análise dos fenômenos sociais, situando-os na "totalidade sócio-histórica" que os conforma, e sua ligação com a práxis social transformadora, uma vez que nosso conhecimento progride da superfície à 'substância' das coisas (Lefebvre, 1991, 222).

A interpretação dos dados seguiu os princípios da análise crítica do discurso, conforme proposto por Fairclough (2003), permitindo identificar os mecanismos de naturalização da exploração e da precarização do trabalho no discurso gerencial. Dessa forma, a pesquisa busca não apenas descrever as percepções dos gerentes, mas também analisar as implicações ideológicas subjacentes às suas práticas e discursos.

Portanto, tal como ensina Fairclough (2016, p. 140-170), deve-se ter em mente que todos os enunciados, por sua própria natureza, compostos por fragmentos de outros enunciados, que variam em grau de completude ou explicação. Em outras palavras, a fala dos entrevistados se constitui por palavras que são "emprestadas" de outros discursos (e, portanto, jamais neutras), e essas palavras estão permeadas por elementos de alteridade e por aspectos do que constituem o sujeito e do que pensam sobre si próprios (Fairclough, 2016, p. 140-170). Tais palavras carregam consigo as expressões e os tons avaliativos de quem as proferiu, os quais são assimilados, reelaborados e

ressignificados no processo de comunicação (Bakhtin, 1986, p. 89). Assim, os enunciados — ou "textos", conforme a terminologia adotada — são intrinsecamente intertextuais, ou seja, eles se formam a partir de elementos provenientes de outros textos.

Nesse contexto, Kristeva (1986, p. 39) discute a intertextualidade, afirmando que ela implica “a inserção da história (sociedade) em um texto e deste texto na história”. No que se refere à "inserção da história em um texto", a autora aponta que o texto absorve e se constrói com base em textos anteriores, que podem ser considerados como os maiores artefatos constitutivos da história. Por sua vez, "a inserção do texto na história" diz respeito ao fato de que o texto não apenas responde e reinterpreta textos passados, mas também contribui ativamente para a formação da história e transformação da sociedade, influenciando processos mais amplos de mudança social e cultural. Ao fazer isso, o texto antecipa e busca moldar os textos subsequentes. Essa historicidade própria dos textos lhes confere um papel central na sociedade contemporânea, especialmente no contexto das transformações sociais e culturais (Kristeva, 1986, p. 39).

Destarte, a intertextualidade e a hegemonia mantêm uma relação crucial (Fairclough, 2016, p. 140-170). O conceito de intertextualidade destaca a capacidade dos textos de transformar outros textos e reestruturar as convenções estabelecidas, como gêneros e discursos, para gerar novos textos. No entanto, essa produtividade não implica uma liberdade irrestrita para a inovação textual ou para jogos verbais, uma vez que ela é limitada e condicionada pelas relações de poder existentes. Sendo assim, os discursos moldam as relações sociais, e ao mesmo tempo, são moldados pelas estruturas e práticas sociais (Fairclough, 2016, p. 140-170).

Nessa perspectiva, é possível mapear as possibilidades e as restrições dos processos intertextuais dentro de determinadas hegemonias e estados de luta hegemônica. Esses processos podem ser compreendidos como formas de contestação e reestruturação das ordens de discurso. Eles atuam na esfera discursiva, impactando diretamente a luta hegemônica, ao mesmo tempo em que são também por ela afetados de maneira ampla (Fairclough, 2016, p. 140-170).

Outrossim, esta pesquisa, ao ‘relatar’ um discurso, faz uma escolha de como representá-lo, optando-se por uma forma específica ao invés de outra. Além disso, deve-se ter em conta que, os fatores que influenciam esse discurso não se reduzem somente à fala, englobando também a organização discursiva e outros elementos do evento discursivo, como as circunstâncias em que as coisas são ditas, o tom utilizado, entre outros fatores (Fairclough, 1988).

Ainda, deve-se expor os riscos inerentes à abordagem do tema em questão, bem como esclarecer os significados atribuídos a determinados conceitos utilizados ao longo da análise. A realização da pesquisa apresentada envolve diversos riscos, especialmente quando consideradas as condições objetivas disponíveis para o desenvolvimento do estudo. Alguns desses riscos podem passar despercebidos, particularmente aqueles relacionados aos limites pessoais dos pesquisadores,

enquanto outros decorrem diretamente da metodologia adotada. Nesse sentido, o risco é compreendido como uma condição necessária para o avanço na compreensão da problemática analisada. O trabalho é orientado epistemologicamente pela concepção de que o processo de conhecimento exige delimitações no campo de investigação, sem, contudo, fragmentar a totalidade do objeto de estudo. Em outras palavras, a parte é indissociável da totalidade.

A complexidade do enfoque proposto decorre das múltiplas determinações presentes na questão em análise. Dessa forma, o risco não se restringe ao plano epistemológico, mas também abrange os limites impostos pela capacidade dos pesquisadores em apreender as diversas dimensões envolvidas. Outro risco a ser considerado é o de que o trabalho, de modo geral, adote uma postura que compreenda o processo de conhecimento como intrinsecamente vinculado ao caráter de classe. Isso ocorre porque tal processo se desenvolve em uma sociedade organizada por classes sociais antagônicas, cujos interesses frequentemente se confrontam. A produção e a disseminação do conhecimento estão profundamente entrelaçadas aos interesses de classe. A defesa da neutralidade científica, nesse contexto, funciona como um mecanismo de manutenção do status quo, favorecendo particularmente os interesses da burguesia (Lefebvre, 1991). Ao adotar uma postura crítica em relação a esses interesses dominantes e ao sustentar que essa perspectiva crítica oferece, historicamente, mais condições para revelar a realidade, corre-se o risco de uma interpretação precipitada, que poderia conduzir ao relativismo absoluto, ao ceticismo ou até mesmo a um conhecimento de caráter doutrinário. No entanto, o risco aqui não reside no campo epistemológico, mas sim na insuficiência da discussão sobre essa questão no texto.

Nesse contexto, a originalidade do trabalho, se é que se pode falar em originalidade, não está na escolha do tema, mas na abordagem com a qual se busca desvendar os problemas que as questões levantadas geram e ocultam. Como disse Foucault (1972, p. 98): ‘‘não pode haver enunciado que de uma maneira ou de outra não reatualize outros’’.

Assim, este estudo deve ser entendido como um ponto de partida, um horizonte e uma direção para análises históricas mais detalhadas e contextualizadas, e é sob essa perspectiva que deve ser interpretado. Portanto, este trabalho ultrapassa a mera tarefa acadêmica, inserindo-se na tentativa de compreender e revelar a realidade, com o objetivo de transformá-la.

Ademais, cabe ressaltar a importância de evitar construções excessivamente complexas e o uso desnecessário de termos difíceis. Como sugere Wright Mills (1972, p. 241), este estudo se compromete a buscar clareza por meio de afirmações simples e objetivas.

Diante disso, pode-se concluir que a metodologia adotada para a realização deste trabalho foi cuidadosamente elaborada, levando em consideração os pressupostos teóricos e as exigências práticas que orientam a pesquisa em questão. A abordagem metodológica, ao integrar os conceitos fundamentais da análise crítica do contexto social, proporcionou uma base sólida para o

desenvolvimento das discussões subsequentes. Com a exposição da metodologia concluída, a próxima seção será dedicada à apresentação e análise dos desdobramentos do trabalho acadêmico, nos quais serão discutidos os principais resultados alcançados e as implicações teóricas e práticas desses achados.

3 O DILEMA DA GERÊNCIA: PERSPECTIVA ENTRE OS GERENTES A RESPEITO DO TRABALHO

A escolha de uma empresa de grande porte e relevância no cenário nacional não foi aleatória. Buscou-se, nesse perfil corporativo, um paradigma organizacional representativo do setor, bem como um modelo de gestão de recursos humanos. A trajetória de crescimento e consolidação dessa empresa configura-se como um exemplo paradigmático das dinâmicas do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo. Nesse contexto, a administração de corporações dessa magnitude – ainda que adaptada às especificidades locais – reflete tendências que tendem a se disseminar e se tornar predominantes em todo um setor produtivo. Dessa forma, sem incorrer em generalizações indevidas, torna-se imprescindível compreender tais movimentos e, sobretudo, analisar seus impactos sobre as condições de trabalho (Antunes, 2014, p. 338).

No que concerne à empresa investigada, esta ofereceu suporte à realização da pesquisa, viabilizando o acesso formal ao ambiente de trabalho e permitindo que as atividades investigativas fossem conduzidas conforme o planejamento estabelecido.

Para a coleta de dados, optou-se pela realização de entrevistas semiestruturadas com três funcionários(as). A seleção das amostras foi intencional, visando a obtenção de dados qualitativamente relevantes para o esclarecimento das problemáticas centrais da pesquisa (Antunes, 2014, p. 339). As entrevistas assumiram um papel central ao longo da investigação, pois os sujeitos entrevistados representam um segmento expressivo dessa categoria profissional e, em razão de suas funções, encontram-se em posição privilegiada para discutir as especificidades do trabalho desempenhado. Essa escolha metodológica revelou-se acertada, uma vez que permitiu a obtenção de informações fundamentais para os objetivos da pesquisa (Antunes, 2014, p. 339).

Desse modo, a pesquisa contou com a participação de três entrevistados que ocupam cargos de gerência dentro do hospital universitário estudado, cujos perfis socioeducacionais foram devidamente categorizados a fim de melhor compreender como a origem social dos participantes poderia determinar, de alguma forma, as diferentes respostas obtidas.

A primeira participante, referida como Entrevistada 1, é uma mulher de 51 anos, branca, casada, cuja formação educacional compreende o ensino básico, o ensino fundamental I e II, o ensino médio e o ensino superior, todos cursados em instituição pública. A Entrevistada 1 atua no setor administrativo do hospital, exercendo suas funções especificamente na área de gerência.

O segundo participante, denominado Entrevistado 2, é um homem de 36 anos, branco, casado, que cursou o ensino básico e o ensino fundamental I e II em escola pública. No entanto, ao ingressar no ensino médio, optou por uma instituição particular. Posteriormente, deu continuidade à sua trajetória acadêmica em uma universidade pública. Tal como a Entrevistada 1, o Entrevistado 2 atua no setor administrativo do hospital, exercendo suas atividades especificamente na área de gerência.

Por fim, o terceiro participante, referido como Entrevistado 3, é um homem branco de 32 anos, solteiro, cuja formação educacional inclui o ensino básico, o ensino fundamental I e II e o ensino médio em escolas particulares. Em nível superior, assim como os demais entrevistados, frequentou uma universidade pública. Além disso, diferentemente dos dois primeiros entrevistados, o Entrevistado 3 atua tanto no setor administrativo do hospital (especialmente na gerência) quanto no setor assistencial (como médico). Ademais, enquanto a Entrevistada 1 e o Entrevistado 2 possuem vínculo trabalhista como servidores públicos, o Entrevistado 3 é contratado sob o regime CLT (Brasil, 1943).

Dessa forma, traçar o perfil sociodemográfico dos entrevistados é uma etapa fundamental para a análise de suas respostas ao longo da entrevista, uma vez que aspectos como idade, estado civil e, sobretudo, a trajetória educacional influenciam diretamente suas percepções, experiências e posicionamentos.

Para a realização das entrevistas semiestruturadas conduzidas nesta pesquisa, as perguntas foram organizadas em blocos temáticos, de modo a garantir uma estrutura coerente e sistemática na coleta de dados. Seguindo essa mesma lógica, as respostas dos entrevistados serão apresentadas de forma segmentada ao longo deste artigo, respeitando a divisão em blocos. Essa abordagem tem como objetivo facilitar a análise comparativa entre as respostas, permitindo ao leitor identificar convergências, divergências e padrões nos relatos dos participantes.

Posto isto, quando questionados a respeito da realização da atividade laboral dos demais profissionais a eles subordinados no Hospital, a Entrevistada 1 e o Entrevistado 2 ressaltam que a maioria dos profissionais manifesta um grande apreço pelo trabalho desenvolvido no hospital. De modo geral, em sua percepção, os trabalhadores(as) demonstram satisfação em relação às suas funções e se dedicam integralmente às atividades que desempenham.

Por outro lado, o Entrevistado 3, por sua vez, enfatiza que a própria natureza do trabalho se configura como uma fonte de estresse, afetando, dessa maneira, os demais trabalhadores, independentemente da área de atuação. Nesse sentido, ele destaca que a rotina profissional frequentemente gera tensões, contribuindo para o surgimento de conflitos internos e desgastes no ambiente organizacional. Além disso, acrescenta que não é incomum que, por conta de demandas da chefia, ocorram desvios de função na atividade laboral dos profissionais do Hospital, ou seja,

frequentemente são levados a desempenharem atividades que não correspondem às suas atribuições formais.

Ainda, quando questionada a respeito da temática, a Entrevistada 1 enfatiza que o ambiente de trabalho no hospital analisado é complexo, caracterizando-se por desafios significativos nas relações interpessoais, os quais impactam diretamente a dinâmica organizacional e o bem-estar dos profissionais.

Dito isso, quando questionados a respeito de possíveis perdas de direitos na empresa em que exercem a função de gestão, a Entrevistada 1 reconhece que, ao longo da trajetória do serviço público e da empresa em que atua, diversos direitos foram gradualmente suprimidos. Segundo seu relato, quando ingressou na carreira pública, por exemplo, ainda havia a garantia do direito à aposentadoria, embora não no valor integral de seu salário. No entanto, era possível se aposentar sem a obrigatoriedade de aderir a um plano de previdência privada. Atualmente, em sua percepção, essa realidade pode ser distinta para os novos servidores, os quais enfrentam condições menos favoráveis.

De modo semelhante, ao ser indagado sobre a possível perda de direitos trabalhistas na empresa em que trabalha, o Entrevistado 2 afirma acreditar nessa tendência, destacando, sobretudo, a redução significativa dos reajustes salariais. Além disso, ele ressalta que os profissionais contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) enfrentam desafios adicionais, como maior dificuldade para agendar férias, em comparação com os servidores públicos.

Dito isso, quando questionados a respeito da dinâmica interna do Hospital no período da pandemia de Covid-19, a Entrevistada 1 destacou que durante esse período os residentes de diferentes especialidades tiveram que se mobilizar para organizar escalas de trabalho que garantissem a cobertura adequada do atendimento a pacientes infectados, especialmente em uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI) destinada exclusivamente a esses casos. Na sua perspectiva, esse cenário resultou em uma sobrecarga significativa para os profissionais envolvidos, intensificada pelo medo generalizado em relação ao manejo dos pacientes acometidos pelo vírus. Ela acrescenta que, à época, as condições adversas de trabalho e a pressão emocional contribuíram para um quadro de profundo sofrimento entre os trabalhadores da saúde.

Ao serem questionados sobre a forma como as metas são estabelecidas na empresa, o Entrevistado 3 relatou já ter atuado em instituições que adotavam metas numéricas para a atividade médica, experiência que avaliou de maneira extremamente negativa. Em sua perspectiva, a aplicação desse tipo de parâmetro à prática médica é inadequada, pois desconsidera a complexidade dos processos clínicos. Como exemplo, mencionou que, na instituição hospitalar em questão, havia a exigência de que cada paciente permanecesse internado por, no máximo, 10 dias. Na sua visão, embora essa diretriz pudesse ser viável em casos específicos—como no tratamento de pneumonia, cuja alta frequentemente ocorre em até sete dias—, a prática médica não segue padrões fixos e

previsíveis.

Além disso, o Entrevistado 3 enfatizou que a evolução clínica de um paciente pode sofrer complicações imprevistas, independentemente da qualidade da assistência prestada, tornando inviável a imposição de prazos rígidos para a internação. No entanto, havia uma cobrança constante para que essa meta fosse cumprida, ainda que tal exigência não estivesse alinhada à natureza da atividade médica, que, na sua perspectiva, não pode ser reduzida a uma equação matemática.

No que se refere à forma como a empresa define seus objetivos para cada funcionário, o Entrevistado 3 afirmou que esse processo ocorre de maneira predominantemente verticalizada. Anualmente, os trabalhadores precisam formalizar sua ciência sobre um acordo de trabalho, mas ele não percebe a existência de canais claros para uma participação ativa dos colaboradores nesse processo decisório. Segundo ele, não há, por exemplo, momentos institucionais específicos dedicados à discussão dessas questões de forma coletiva. Embora as lideranças frequentemente declarem estar abertas a sugestões e convoquem reuniões com os funcionários, essa suposta abertura não parece estar estruturada de maneira sistemática e efetiva. Por fim, o entrevistado mencionou que a avaliação dos funcionários é realizada diretamente pela chefia, mas não soube detalhar os critérios ou procedimentos adotados para essa análise. Nesse âmbito, importante ressaltar que autores como Dejourns (2022) argumentam que a disseminação do medo e dos assédios tem sido um fator determinante na implementação de políticas das empresas na atualidade.

Nessa perspectiva, o Entrevistado 2 destaca que, no que se refere à execução das atividades laborais, há períodos em que a chefia impõe uma elevada demanda à equipe, resultando em uma sobrecarga de trabalho.

Além disso, ao ser questionado sobre a remuneração vinculada ao cumprimento de metas, ainda que essa não seja a sua realidade específica, o Entrevistado 2 reconhece que, sob a ótica da gestão, esse modelo pode apresentar resultados positivos. No entanto, ressalta que essa forma de remuneração também exerce um impacto significativo na saúde dos trabalhadores, especialmente quando as metas estabelecidas são excessivamente exigentes e difíceis de alcançar. Diante desse contexto, o entrevistado avalia que os aspectos negativos desse modelo de organização do trabalho se sobrepõem aos possíveis benefícios.

No que concerne às pressões e possíveis casos de assédio no ambiente de trabalho, a Entrevistada 1 afirma que, em seu setor e sob sua gerência, não há registros de práticas indevidas dessa natureza. Contudo, relata ter conhecimento de denúncias feitas por representantes sindicais, que apontam a ocorrência pontual de conflitos entre chefias e trabalhadores em determinados setores da instituição.

Nesse sentido, de acordo com Dejourns (2022, p. 93), tais atitudes refletem a relação entre chefia e subordinados das empresas na contemporaneidade. De acordo com este, essa dinâmica

desempenha um papel central no cenário capitalista atual, uma vez que a gestão do trabalho pode operar sob diferentes lógicas de mobilização da cooperação e da inteligência coletiva. Enquanto um modelo baseado na liberdade e no reconhecimento incentiva a participação ativa dos trabalhadores, um modelo fundamentado no medo e na ameaça transforma a coerção em um instrumento gerencial, impondo um clima de constante insegurança no ambiente de trabalho, tornando os trabalhadores(as) mais vulneráveis e suscetíveis aos assédios (Dejours, 2022, p. 93).

Portanto, no que concerne à este ponto específico (avaliação pela chefia imediata, sem passar por um controle coletivo), o que ocorre na empresa estudada não é um desvio mas uma intencionalidade da política de avaliação por metas e resultados.

Nessa mesma linha, ao abordar a questão do assédio moral e das pressões organizacionais, o Entrevistado 2 reconhece a existência de um certo grau de exigência no ambiente de trabalho, sobretudo em momentos em que há cobranças oriundas de instâncias superiores. Ele menciona, por exemplo, que a solicitação de relatórios por parte da sede frequentemente resulta em um aumento da pressão sobre os funcionários, uma vez que as chefias repassam essa demanda com maior rigor.

O Entrevistado 3, por sua vez, observa que, em gestões anteriores, a liderança era caracterizada por uma postura mais autoritária, enquanto a administração atual demonstra certo grau de flexibilidade. No entanto, ele relata já ter testemunhado comportamentos da chefia que poderiam ser interpretados como formas de intimidação, os quais geram um clima de insegurança e receio entre os trabalhadores. Além disso, destaca que a política de progressão funcional na empresa foi alterada, passando a depender mais diretamente da avaliação da chefia. Em sua percepção, essa mudança resultou em uma maior dependência dos trabalhadores em relação a seus superiores, o que pode ser problemático, especialmente quando a avaliação não é conduzida com a imparcialidade necessária.

Para ele, o ideal seria que a liderança reconhecesse o desempenho profissional dos trabalhadores, ou seja, alterar a forma de avaliação; de modo que, independentemente de eventuais discordâncias pessoais, os funcionários(as) sejam avaliados(as) de modo mais paritário. o que, segundo sua experiência, nem sempre ocorre, prejudicando a progressão na carreira. Assim, tal visão do Entrevistado 3, por mais contrária que seja à situação apresentada, interpreta o cenário atual do ponto de vista individual, pois não problematiza a necessidade do controle coletivo nesse campo de disputas.

Adicionalmente, o Entrevistado 3 menciona que, de maneira quase unânime, tanto no hospital quanto em outros ambientes organizacionais, sejam eles voltados à assistência ou à administração, há uma crescente sobrecarga de estresse e ansiedade entre os profissionais. Ele destaca que muitos trabalhadores demonstram um estado de alerta constante, em alguns casos apresentando até mesmo sinais de paranoia, como a impressão de estarem sob vigilância contínua.

Em sua análise, essa sensação de ameaça permanente decorre, em grande parte, do excesso de demandas e da elevada pressão no trabalho. Por fim, ele observa que os funcionários com maior tempo de serviço tendem a ser os mais afetados por esse cenário, dado o desgaste acumulado ao longo dos anos.

Outrossim, ao ser questionada sobre a existência de companheirismo e solidariedade no ambiente de trabalho, a Entrevistada 1 afirmou que, em diversas situações, os profissionais enfrentam dificuldades pessoais, momento em que a equipe busca oferecer apoio e assistência. Quanto à predominância de valores como competitividade ou solidariedade entre os colegas, ela destacou que, em sua experiência, a solidariedade se sobressai. No entanto, reconhece que essa dinâmica pode variar conforme o setor, admitindo a possibilidade de que, em determinadas áreas do hospital, a competitividade esteja mais presente.

Na mesma linha, o Entrevistado 2 enfatiza que a solidariedade é um elemento constante na equipe, visto que não há um ambiente de disputa, especialmente porque os salários são padronizados e não há diferenciação financeira entre os profissionais. Ele relata que, em situações em que um colega enfrenta dificuldades, como problemas de saúde ou a necessidade de se ausentar por questões pessoais, há um esforço coletivo para redistribuir as responsabilidades. Isso também ocorre em períodos de férias, quando a equipe assume as tarefas do profissional ausente, demonstrando um forte senso de cooperação. No entanto, ele pondera que, caso houvesse uma política de remuneração variável baseada no desempenho individual, a competitividade certamente se tornaria mais intensa.

Já o Entrevistado 3, ao abordar as relações interpessoais no hospital, destaca que os profissionais mais antigos, desgastados pela rotina de trabalho, frequentemente transmitem esse cansaço aos recém-chegados, o que pode levar à adoção de uma postura defensiva e, por vezes, autoritária. Esse comportamento, segundo ele, acaba sendo absorvido pelos novos funcionários, perpetuando um ciclo dentro do ambiente profissional. Além disso, ele observa que, embora o contexto vivenciado por sua equipe já apresente desafios, há setores no hospital onde a situação é ainda mais difícil.

Nesse sentido, o Entrevistado 3 aponta que, entre as enfermeiras, a competitividade tende a ser mais acentuada, o que, em sua percepção, decorre da maior vulnerabilidade trabalhista enfrentada por essa categoria, uma vez que os profissionais da enfermagem estão mais sujeitos a demissões. Esse fator pode levá-las a adotar uma postura mais cautelosa e defensiva. Por outro lado, entre a equipe médica, essa dinâmica se manifesta de forma menos intensa. O número reduzido de médicos no hospital proporciona uma maior estabilidade no cargo, o que minimiza a necessidade de competição interna, já que a preocupação com possíveis cortes é significativamente menor.

Por fim, no que diz respeito aos impactos do trabalho na qualidade de vida e à sua influência na intensificação ou atenuação de sintomas relacionados a doenças, a Entrevistada 1 manifestou a

convicção de que a atividade profissional pode, de fato, agravar problemas de saúde. Ademais, ressaltou que a principal causa do absenteísmo entre os funcionários do hospital está relacionada a questões de saúde mental, evidenciando a relevância desse fator no contexto laboral.

Na conclusão deste artigo, serão retomados os principais aspectos destacados pelos entrevistados, seguidos de uma análise crítica que articula as contribuições dos relatos com o referencial teórico utilizado e com os objetivos propostos para este estudo.

4 CONCLUSÃO

À guisa de oferecer uma conclusão para tudo aquilo que foi exposto, deve-se, primeiramente, retomar brevemente os pontos mais relevantes apontados pelos entrevistados e, em seguida, responder se, de fato, há alguma possibilidade de esses profissionais estudados, apesar da sua posição de gerência dentro do Hospital, podem potencialmente desenvolver uma postura crítica em relação às relações sociais de produção a que eles e o seus subordinados estão submetidos.

Destarte, os relatos dos entrevistados revelam diversas facetas da dinâmica de trabalho na empresa hospitalar analisada. A Entrevistada 1 e o Entrevistado 2 destacam o apreço dos profissionais pelo trabalho desenvolvido, evidenciando um alto grau de satisfação e dedicação entre eles. No entanto, o Entrevistado 3 aponta que a natureza da atividade laboral, por sua vez, contribui significativamente para o estresse e desgaste dos trabalhadores, especialmente pela rotina intensa e pelas pressões impostas pela chefia, incluindo desvios de função frequentes.

Quanto aos direitos trabalhistas, a Entrevistada 1 e o Entrevistado 2 reconhecem uma diminuição ao longo do tempo, destacando a perda de benefícios e a redução de reajustes salariais, além de dificuldades para agendar férias.

Ainda, o impacto da pandemia de Covid-19 também é mencionado, com a Entrevistada 1 relatando sobrecarga significativa nos profissionais de saúde, exacerbada pelo medo e pela pressão emocional.

Em relação à definição de metas, o Entrevistado 3 critica a imposição de parâmetros numéricos na prática médica, considerando-os inadequados para a complexidade do trabalho. Além disso, destaca que a falta de participação ativa dos funcionários nos processos decisórios contribui para uma gestão verticalizada.

Outrossim, as questões relacionadas a assédio e pressões no ambiente de trabalho também são abordadas, com a Entrevistada 1 negando a ocorrência de práticas indevidas em seu setor, enquanto o Entrevistado 2 observa um aumento da pressão devido às exigências da chefia.

Quanto aos impactos do trabalho na saúde, a Entrevistada 1 acredita que a atividade profissional pode agravar problemas de saúde, especialmente questões de saúde mental, sendo essa a principal causa do absenteísmo.

Por fim, os entrevistados concordam sobre a prevalência de um ambiente de solidariedade no hospital, embora o Entrevistado 3 aponte uma competitividade maior em algumas áreas, como na enfermagem, devido à maior vulnerabilidade trabalhista dos profissionais dessa categoria.

Nessa perspectiva, tal como exposto anteriormente, o toyotismo, como uma tentativa de reorganizar o processo produtivo para se adaptar às necessidades de uma economia globalizada e flexível, se apresenta com a promessa de um novo paradigma, em que o trabalhador, agora dotado de maior flexibilidade e polivalência, poderia superar as limitações do trabalho repetitivo e alienado (Antunes, 1999). No entanto, essa promessa de emancipação, ao contrário, tal como indicam os relatos, resulta em uma intensificação do sofrimento, afetando não apenas o corpo, mas também a mente do trabalhador (Antunes e Alves, 2004). A compressão psicocorporal, que visaria a reconciliação entre corpo e mente, revela-se como uma farsa, pois é subvertida pela realidade da superexploração do trabalho e da racionalização do processo produtivo, características do toyotismo, que continua a reproduzir a alienação presente no sistema capitalista anterior (Alves, 2000).

Os principais obstáculos à realização da compressão psicocorporal, promessa frustrada que deveria reconstruir o sujeito produtivo e emancipado, são as distorções inerentes ao modo de organização capitalista do trabalho toyotista e ao metabolismo social da barbárie do capital. Destaca-se a intensificação do ritmo de trabalho e a racionalização do trabalho alienado sob o toyotismo, que caracteriza sua continuidade com o taylorismo e o fordismo. Sob as novas bases técnicas, o que se observa é a superexploração do trabalho, onde a politecnicidade se transforma em polivalência, resultando na intensificação das rotinas laborais. No ambiente de trabalho toyotizado, o sofrimento se amplia, afetando não apenas o corpo, mas também a mente, impondo um estigma físico e psicológico que subverte a compressão psicocorporal em uma forma de esmagamento do corpo pela mente, intensificando a alienação e o estranhamento (Alves, 2000). Surge, assim, um aumento significativo de doenças como o estresse e outras doenças psicossomáticas, como demonstra a pesquisa.

Assim, esse sistema se inscreve como parte da barbárie social que caracteriza o capitalismo em sua fase de desenvolvimento, exemplificado pelo desemprego e pela precarização das condições salariais. A dessocialização, por sua vez, compromete a tentativa de instaurar um novo tipo de subsunção mente-corpo, que o toyotismo propõe. Conseqüentemente, a flexibilidade aparece como uma dilaceração do corpo, uma autoflagelação inconsciente (Antunes e Alves, 2004).

Nesse âmbito, a posição dos gerentes, embora ambígua, não está completamente dissociada dessa dinâmica. Como líderes dentro do sistema produtivo, eles podem, de fato, ter uma consciência crítica das condições de trabalho a que seus subordinados estão expostos. Essa consciência, no entanto, é limitada pelas próprias contradições do sistema que eles administram, como demonstram alguns trechos das respostas dos entrevistados.

Dessa forma, a ideia de que a profissionalização da gestão e a ascensão dos administradores

poderiam resolver as contradições fundamentais do capitalismo desconsidera o caráter estrutural das relações de produção. Em última instância, mesmo os gerentes mais qualificados e ideologicamente alinhados a princípios de justiça distributiva estão, na prática, subordinados às dinâmicas do mercado e às imposições do capital. Dessa forma, a luta de classes se mantém como um elemento central para a compreensão da sociedade capitalista, uma vez que a exploração do trabalho e a acumulação contínua de riqueza permanecem como os alicerces que sustentam a organização econômica predominante (Marx, 2023).

Na perspectiva de Marx (2004, p. 81-95), a propriedade privada reduz as relações humanas a meras transações mercantis. Essa redução da relação humana ao ato de posse e consumo leva a uma alienação crescente, não apenas do proletariado, mas também da burguesia (no contexto desta pesquisa, entenda-se gerentes), que, ao ser aprisionada pela lógica da acumulação de capital, perde a capacidade de se ver como algo além do capital acumulado. Portanto, no final, mesmo os administradores e gerentes, por mais qualificados que sejam, continuam a operar dentro dos limites impostos pela lógica capitalista, onde a valorização do trabalho e dos indivíduos está subordinada à acumulação incessante de capital. Em outros termos, tanto o trabalhador quanto o gerente se tornam prisioneiros da mesma lógica alienante.

Em síntese, é imprescindível que outros estudos sejam conduzidos, inclusive em diferentes contextos e espaços, a fim de aprofundar a compreensão sobre a percepção dos gerentes a respeito das relações capitalistas de produção. A pesquisa em questão oferece indícios sobre as dinâmicas e visões dessa classe, sugerindo a necessidade de investigar, de forma mais abrangente, se, de fato, os gerentes possuem, mesmo que em um potencial ainda latente, a capacidade de desenvolver uma análise crítica acerca das condições impostas à classe trabalhadora. Tal investigação seria fundamental para avaliar as possibilidades de conscientização ou transformação dessa classe, considerando a complexidade das relações de poder e dominação que permeiam o sistema capitalista, bem como os limites e as potencialidades dos próprios agentes que operam dentro dessa estrutura. A ampliação desses estudos permitiria identificar não apenas os aspectos subjetivos dessa classe, mas também as condições objetivas que moldam suas percepções, desafiando-os a questionar e refletir sobre seu papel na perpetuação ou na transformação das relações de produção.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. *O novo e precário mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- ANTUNES, R. BRAGA, R. (org.). *Infoproletários: Degradação Real do Trabalho Virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BAKHTIN, M. *The dialogical imagination*. Austin: University of Texas Press, 1981.
- BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasil: 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasil: 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2025.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- DEJOURS, C. *Trabalho Vivo II: Trabalho e emancipação*. São Paulo: Blucher, 2022.
- FAIRCLOUGH, N. Discourse representation in media discourse. *Sociolinguistics*, v. 17, p. 125-139, 1988.
- FAIRCLOUGH, N. *Discurso e Mudança Social*. Brasília: Editora UnB, 2019.
- FOUCAULT, M. *The archeology of knowledge*. Londres: Tavistock Publications, 1972.
- KRISTEVA, J. Word, dialogue and novel. In: MOI, T. (Ed.). *The Kristeva reader*. Oxford: Basil Blackwell, 1986, p. 34-61.
- LEFEBVRE, H. *Lógica formal, lógica dialética*. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.
- MARX, K. *Manuscritos econômico-filosóficos de 1844*. Tradução de Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2023.
- PREVITALI, F. S. O controle do trabalho pelo discurso da qualificação do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva do capital. *Publicatio UEPG*, v. 17, p. 141-155, 2009.
- PREVITALI, F. S.; FAGIANI, C. C. Organização e controle do trabalho no capitalismo contemporâneo: a relevância de Braverman. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 756-69, out./dez. 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/rvxsfGk9psvf5hz6tPSXSFs/?format=pdf>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SIBILIA, P. *Homem Pós-Orgânico*. São Paulo: Relume-Dumara, 2002.

SINGER, P. *Escola e capital*. Folha de São Paulo, São Paulo, p. 3, 10 nov. 1980.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1987.

WEBER, M. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WRIGHT MILLS, C. *A imaginação sociológica*. São Paulo: Companhia das Letras, 1972.