



COLOQUIO INTERNACIONAL  
DE GESTIÓN UNIVERSITARIA  
URUGUAY 2024

Una nueva gestión para una Universidad en Movimiento

Montevideo, Uruguay

02, 03 y 04 de octubre de 2024



## "AO INFINITO E ALÉM!": HIPERFUNCIONAMENTO E O DILEMA DA PRODUTIVIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

**NEHEMIAS PINTO BANDEIRA**

Universidade FUMEC

[nehemiasbandeira@hotmail.com](mailto:nehemiasbandeira@hotmail.com)

**KASSYO AUGUSTO LIMA DE SOUSA**

Universidade FUMEC

[kassyo.sousa@outlook.com](mailto:kassyo.sousa@outlook.com)

**MEKAELE FROTA DO VALE**

Universidade FUMEC

[mekaelevale@gmail.com](mailto:mekaelevale@gmail.com)

**CRISTINA NITZ DA CRUZ**

Universidade FUMEC

[cristinanitzcruz@gmail.com](mailto:cristinanitzcruz@gmail.com)

**FABIANA MENDES LOBATO**

Universidade FUMEC

[fabiana.lobato2@gmail.com](mailto:fabiana.lobato2@gmail.com)

**THIAGO SOARES NUNES**

Universidade FUMEC

[adm.thia.gosn@gmail.com](mailto:adm.thia.gosn@gmail.com)

### RESUMO

Este artigo aborda o hiperfuncionamento no contexto organizacional de instituições de educação superior. O objetivo é compreender as principais variáveis associadas ao hiperfuncionamento, suas implicações para a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores nesse âmbito. A metodologia baseia-se em uma revisão sistemática de literatura, análise crítica e desenvolvimento de um modelo teórico. Pretende-se que o modelo teórico elaborado para explicar o hiperfuncionamento preencha as lacunas de estudos que relacionem as áreas de administração, psicologia organizacional, educação superior e afins. Conclui-se que o hiperfuncionamento ocorre nas dinâmicas de trabalho das organizacionais, em especial, da educação superior, gerando um clima de competição acirrada entre os funcionários, comprometendo a saúde mental destes, bem como a harmonia do clima organizacional. Desse modo, identificar a existência do hiperfuncionamento é essencial para a adoção de estratégias organizacionais que mitiguem os comportamentos relacionados ao fenômeno, com vistas à promoção da saúde mental dos funcionários, entre outras consequências.

**Palavras-chave:** Hiperfuncionamento. Produtividade. Modelo teórico. Educação superior. Psicologia organizacional.

## 1. INTRODUÇÃO

A sociedade organizacional torna-se cada vez mais predatória, baseada em uma estrutura que prioriza a excelência performática enquanto exerce pressão sobre os indivíduos por meio da manipulação e persuasão, por meio de um diálogo unilateral de autorrealização e competitividade (RONCHI; BANDEIRA, 2018). Este fenômeno, denominado hiperfuncionamento, envolve os trabalhadores em uma espiral de desempenho, que demanda níveis cada vez mais elevados de eficiência e resultados, muitas vezes às custas de sua saúde mental e bem-estar (AUBERT; GAULEJAC, 1993; GAULEJAC, 2007; BENDASSOLI, 2011a; ROCHA, 2020). Este estado ininterrupto de funcionamento extremo demandado pelas organizações tem implicado em sérias questões sociais e psíquicas, como carga de trabalho excessiva, falta de controle sobre as tarefas, suporte inadequado da chefia, ansiedade, inquietação, fadiga, que podem levar a condições de estresse crônico e *burnout* (HURRELL; MURPHY, 1992; EHRENBERG, 2010).

A literatura tem apontado que o hiperfuncionamento no trabalho pode ser uma manifestação da busca incessante por identidade e reconhecimento dentro das organizações (FREITAS, 2007; GAULEJAC, 2007; RHÉAUME, 2004; PAGÈS *et al.*, 2008; MELO JR.; RONCHI *et al.*, 2016; RONCHI; BANDEIRA, 2018; GALVIN; LANGE; ASHFORTH, 2015). Estudos indicam que esse comportamento está relacionado ao aumento da competitividade e das demandas organizacionais, onde os indivíduos se veem compelidos a exceder continuamente suas capacidades para atender às expectativas impostas (RHÉAUME, 2004; GAULEJAC, 2007; WOOD JR., 2005). Além disso, a hiperatividade no trabalho pode resultar em um ciclo vicioso de exaustão física e emocional, comprometendo a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores (DEJOURS, 1993; EHRENBERG, 2010; BENDASSOLI, 2012).

Apesar do crescente corpo de pesquisas sobre estresse ocupacional e saúde mental, ainda existem lacunas significativas na compreensão dos mecanismos subjacentes ao hiperfuncionamento e seus impactos a longo prazo na vida dos trabalhadores (SUN, 2022; CHEN, 2022; GOSSE, 2023; VASCONCELOS, 2024; SI, 2024). Estudos recentes têm se concentrado na mensuração dos efeitos da sobrecarga de trabalho sobre a saúde mental e o desempenho organizacional, oferecendo *insights* valiosos para intervenções práticas (CHEN *et al.*, 2022; KALISCHKO; RIEDL, 2024). No entanto, há uma necessidade premente de desenvolver modelos teóricos mais robustos que integrem variáveis psicossociais e organizacionais, proporcionando uma visão holística desse fenômeno.

O objetivo é explorar e compreender as principais variáveis associadas ao hiperfuncionamento, suas implicações para a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores, em especial nas instituições de ensino superior. A relevância teórica deste estudo reside na contribuição para a compreensão dos processos psicossociais que envolvem o hiperfuncionamento e suas consequências. A pesquisa visa preencher as lacunas existentes na literatura, oferecendo um modelo teórico que possa ser utilizado como referência para futuros estudos na área de administração e psicologia organizacional (RHÉAUME, 2004; CHEN *et al.*, 2022). Além disso, a investigação das variáveis envolvidas no hiperfuncionamento pode auxiliar na formulação de estratégias mais eficazes para promover o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.

Do ponto de vista prático, os resultados deste estudo podem servir como base para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais que visem reduzir os níveis de hiperfuncionamento e seus impactos negativos. As organizações poderão implementar programas de prevenção e intervenção que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e para o aumento da produtividade e eficiência organizacional (GAULEJAC, 2007; ROCHA, 2020).

Este artigo está estruturado em cinco seções a partir da introdução. A seção seguinte trata do método utilizado na pesquisa. Em seguida, apresentam-se o hiperfuncionamento e as proposições deste artigo. A quarta seção refere-se ao hiperfuncionamento no contexto do ensino superior e, por último, as considerações finais.

## 2. METODOLOGIA

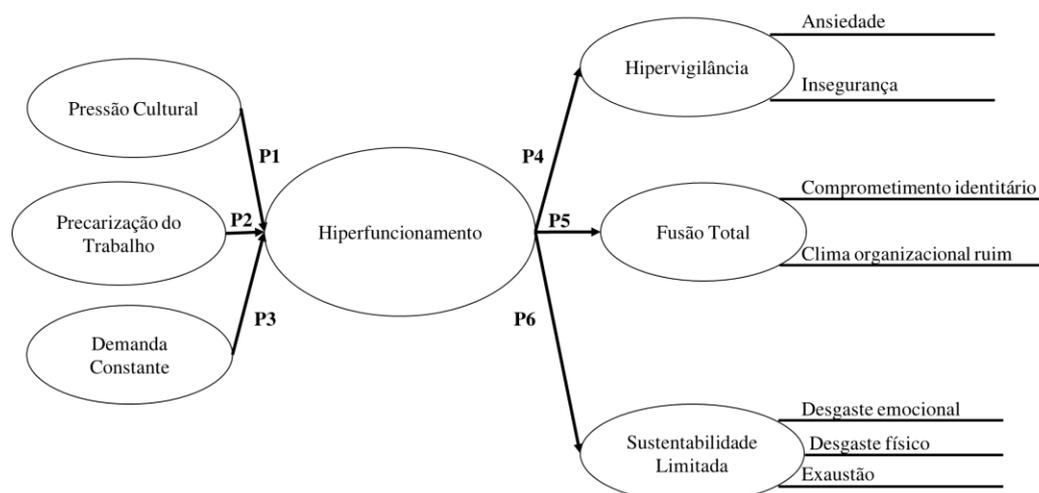
Este artigo baseia-se na literatura sobre o mundo corporativo, suas exigências para o trabalhador e o impacto destas na vida pessoal e social do indivíduo. Avaliaram-se questões sobre a pressão cultural, precarização do trabalho, demandas crescentes, hipervigilância, fusão total e sustentabilidade limitada sob as lentes do hiperfuncionamento.

Foram selecionados artigos e livros relevantes que abordassem direta ou indiretamente os conceitos de hiperfuncionamento organizacional. Os critérios de inclusão foram estabelecidos para selecionar estudos que fornecessem *insights* significativos sobre hiperfuncionamento. Foram incluídos artigos revisados por pares publicados em revistas acadêmicas, livros e capítulos de livros que tratassem de temas relacionados à psicologia organizacional, comportamento organizacional e gestão.

Os estudos selecionados foram analisados criticamente para identificar temas recorrentes, lacunas na literatura e contribuições teóricas significativas. A análise envolveu a leitura detalhada e a decodificação dos textos, buscando padrões que pudessem ser utilizados para desenvolver o modelo teórico de hiperfuncionamento. Com base na revisão da literatura e na análise crítica, foi desenvolvido um modelo teórico para o hiperfuncionamento organizacional.

Foram formuladas proposições de pesquisa para orientar futuras investigações sobre hiperfuncionamento. O modelo e as proposições são as seguintes: P1. A cultura organizacional é um importante veículo de divulgação e legitimação das práticas de hiperfuncionamento; P2. A precarização do trabalho e a insegurança dela decorrente é fonte de ansiedade que impulsiona o hiperfuncionamento; P3. A superidentificação dos funcionários com a organização aumenta a probabilidade de práticas de hiperfuncionamento serem aceitas e internalizadas; P4. A demanda contínua de desempenho e resultados lança os funcionários em uma corrida desenfreada por competências diversas que fomentam o hiperfuncionamento; P5. Organizações que motivam o hiperfuncionamento geram um clima de competição acirrada entre os funcionários, comprometendo a harmonia do clima organizacional; P6. O hiperfuncionamento, por afetar a saúde psíquica e social dos funcionários, apresenta a sustentabilidade limitada.

Figura 1 – Modelo Proposto de Hiperfuncionamento.



Fonte: elaborado pelos autores.

O modelo proposto explica as razões subjacentes ao hiperfuncionamento, bem como investiga os diversos resultados que se manifestam no ambiente organizacional. Esse modelo permite a identificação de fatores estressores, como a natureza exigente das culturas corporativas de alto desempenho, as demandas abusivas estabelecidas pelos gestores e a autoexploração dos funcionários.

Apresenta-se a maneira pela qual esses componentes desempenham um papel na escalada dos níveis de estresse, exaustão emocional, diminuição dos níveis de satisfação no trabalho e problemas de saúde psicológica na população trabalhadora, todos indicadores de hiperfuncionamento. Esse fenômeno esclarece a intrincada interação entre vários fatores que podem causar efeitos prejudiciais ao bem-estar dos indivíduos.

### 3. HIPERFUNCIONAMENTO

A sociedade contemporânea impõe um padrão de individualismo centrado no desempenho e no avanço pessoal (BAUMAN, 2001; ELIAS, 1994; LIPOVETSKY, 2004; GIDDENS, 1991). Nessa sociedade do desempenho, o *status* social de uma pessoa é determinado pela capacidade de alcançar o sucesso (HAN, 2015a). A pressão contínua para se destacar e melhorar a si mesmo geralmente resulta em esgotamento, levando a problemas de saúde mental, como depressão e exaustão (GAULEJAC, 2007; AUBERT, 2003; HAN, 2012). A busca incansável de se distinguir cria uma ocorrência generalizada de transtornos mentais decorrentes do excesso de trabalho e da luta para atender às crescentes expectativas (EHRENBERG, 2010).

A crescente complexidade e interconexão social pressionam significativamente os indivíduos a aderirem aos padrões sociais, muitas vezes, levando-os a um forte apego ao ambiente de trabalho como meio de aceitação social (ELIAS, 1994). Essa sociedade atomista, que valoriza mais o indivíduo que o cidadão (BAUMAN, 2001), promove a fragmentação social e o surgimento de tribos pós-modernas que influenciam a identidade e o comportamento individuais (MAFFESOLI, 1988). Nesse constructo, o desejo de pertença e reconhecimento em círculos sociais menores pode ser uma reação ao isolamento e distanciamento predominantes na sociedade contemporânea, mas também pode ampliar a pressão para se conformar e se destacar nesses grupos (MAFFESOLI, 1988; GIDDENS, 1991).

Nesse contexto, o conceito de hiperfuncionamento descreve indivíduos em ambientes hipermodernos que se esforçam para além de seus limites, buscando constantemente a excelência e o autoaperfeiçoamento, na busca contínua da superação de si (AUBERT, 2003; EHRENBERG; BOTBOL, 2004; GAULEJAC, 2007). Elevado ao status de “ideologia” (AUBERT, 2003) e “religião” (EHRENBERG, 2010), o desempenho dita todos os aspectos da vida de um indivíduo, estendendo-se além do local de trabalho para abranger todas as facetas da existência. A busca interminável pelo desempenho máximo e o fascínio fugaz da aprovação social tornaram-se a nova obsessão social, afetando a todos, desde crianças em idade escolar até aposentados que retornam ao ambiente de trabalho. O objetivo principal é a superação contínua das próprias capacidades (RONCHI; BANDEIRA, 2018).

Foucault (1988), oferece uma visão crítica de como as estruturas de poder e os mecanismos de controle se manifestam nas práticas organizacionais. As tecnologias do eu são ferramentas que os indivíduos empregam para se moldar, adaptando suas identidades e comportamentos para atender às normas sociais e às expectativas institucionais. Na esfera do trabalho, essas tecnologias são evidentes na constante autorregulação e autoavaliação que os funcionários realizam para melhorar seu desempenho e se alinhar às metas organizacionais. Esses modos de controle não apenas regulam os corpos, mas também moldam as

subjetividades, criando trabalhadores que internalizam os padrões de produtividade e eficiência. Nesse contexto, os indivíduos tornam-se arquitetos de sua própria exploração, perpetuando comportamentos que levam a exaustão e angústia no local de trabalho. Confirmando o que, há séculos, De Lá Boetie (2020) afirma que o segredo e a mola da dominação é o apoio dado a tirania.

As repercussões desse hipertrabalho afetam o bem-estar mental. A pressão para manter altos níveis de desempenho ininterruptos pode resultar em uma condição indicativa do hiperfuncionamento de si (DEJOURS, 1993; GAULEJAC, 2007; BENDASSOLLI, 2012). A busca incansável pela excelência e pela rivalidade interna promove uma atmosfera tensa em que a colaboração frequentemente cede lugar à competição, acarretando o isolamento dos indivíduos e levando-os a uma competição desenfreada contra seus colegas e contra si mesmos (GAULEJAC, 2007; FREITAS, 2007; PAGÈS *et al.*, 2008). Impulsionados a superar continuamente suas capacidades, os funcionários vivem em uma situação precária, constantemente ultrapassando seus limites. Assim, a cultura organizacional contemporânea perpetua um ciclo de demandas implacáveis que, em última análise, são insustentáveis a longo prazo (FREITAS, 2000).

As implicações de uma cultura de alto desempenho ressaltam como a pressão para se adaptar e triunfar de forma consistente pode culminar em fadiga física e emocional (SENNETT, 2006). Assim, a fixação no desempenho imediato e nos resultados rápidos frequentemente compromete a qualidade do trabalho e o bem-estar dos funcionários (SENNETT, 2003). No contexto do trabalho, o hiperfuncionamento pode precipitar doenças induzidas pelo estresse, como esgotamento e depressão (DEJOURS, 1993). Os trabalhadores, cooptados a essa perversa dinâmica laboral, tornam-se máquinas que se ligam e desligam abruptamente, devido a “curtos-circuitos” psicológicos (AUBERT, 2003). O imperativo de manter perpetuamente altos níveis de desempenho sacraliza a prática do hiperfuncionamento, enquanto transforma os funcionários em Sísifos contemporâneos presos na continuidade infinita do esforço excessivo – fadiga, recuperação insuficiente e novo esforço excessivo, perpetuando a exploração dos trabalhadores e expondo-os aos limites de suas capacidades.

### **P1. A cultura organizacional é um importante veículo de divulgação e legitimação das práticas de hiperfuncionamento.**

A cultura organizacional compreende normas institucionalizadas, noções sobre o que é certo e errado e significados compartilhados (WOOD JR., 2000; FREITAS, 2007; SCHEIN, 2009). Pode ser definida como um padrão de suposições básicas, compartilhadas no âmbito das organizações, aprendidas por um grupo (SCHEIN, 2009). Entre as principais características da cultura organizacional, destaca-se o fato de ser holística, historicamente determinada, relacionada a conceitos antropológicos, socialmente construída e, por sua vez, muito difícil de ser modificada (HOFSTEDE *et al.*, 1990).

Nessa perspectiva, o conceito de “realidade” ou “mundo” é entendido como um produto das estruturas linguísticas que são empregadas. Desta forma, a compreensão de um indivíduo sobre “realidade” ou “mundo” está intrinsecamente ligada ao discurso e aos sistemas simbólicos do grupo no qual está inserido (CHANDLER, 2002). O espaço social é considerado a realidade primária e última dentro das construções sociais, dada sua influência significativa sobre as percepções e conceituações mantidas por indivíduos e grupos dentro desse espaço. Essa influência estende-se ao controle que exerce sobre as diversas representações e interpretações que os atores sociais desempenham (BOURDIEU, 2019).

A cultura organizacional, como um conjunto de valores, expressa em elementos simbólicos e em práticas a identidade organizacional, os quais agem como elementos de comunicação e consenso (FLEURY, 1995). Ao observar o discurso do ambiente corporativo, Morgan (2009) discute como as organizações podem se tornar verdadeiras ‘prisões psíquicas’,

na qual as pessoas podem ser aprisionadas a imagens, ideias, pensamentos e ações. As organizações oferecem paradigmas que se tornam modelos de comportamento para os funcionários e criam arquétipos de caracteres exemplares que devem ser seguidos, tornando-os, assim, corpos dóceis que manifestam no real as orientações que recebem; instigando-os, dessa forma, à intensa busca por resultados e ao máximo desempenho no contexto do trabalho (FLEURY, 1987; ENRIQUEZ, 1997).

Nessa condição, as organizações tornam-se um palco perfeito para o surgimento de ‘heróis’ que assimilam e personificam a cultura, entregando suas vidas à busca pelo sucesso, tornando-se exemplos de comportamentos para os outros participantes (FLEURY, 1987; WOOD JR., 2000; MELO JR., RONCHI *et al.*, 2016). Nesse cenário de incertezas e precarização do trabalho que marcam a hipermodernidade, imersos na cultura do “vale tudo” e/ou do “cada um por si”, empresas e trabalhadores estabelecem uma relação altamente propícia ao aparecimento das mais diferentes formas de violência no trabalho (FREITAS *et al.*, 2008) entre as quais, cita-se o hiperfuncionamento.

## **P2. A precarização do trabalho e a insegurança dela decorrente é fonte de ansiedade que impulsiona o hiperfuncionamento.**

As exigências de flexibilidade exigidas pela economia moderna impactam profundamente o *ethos* e o caráter dos trabalhadores, obrigando-os a se adaptarem continuamente e manter uma postura de vigilância incessante para permanecerem competitivos em um ecossistema dinâmico e imprevisível (SENNETT, 1998; LIPOVETSKY, 2004). A situação agrava-se na perspectiva de que o capital se divorciou do trabalho, uma vez que o capitalismo financeiro sobrepujou o capitalismo industrial, relegando o trabalho e o trabalhador a um plano secundário (BAUMAN, 2001).

Este cenário é sombrio. O indivíduo já não possui a certeza do longo prazo de uma carreira. Tudo se dá até segunda ordem. A corda bamba que se tornou a vida nas organizações não dá descanso nem garantias. A vocação já deu lugar à necessidade e o tão apregoado: “a pessoa certa para o lugar certo” foi substituído pelo ‘a pessoa disponível para o lugar que resta’ (BAUMAN, 2001; SENNET, 2006; GAULEJAC, 2007; VARGAS, 2016).

Essas mudanças significativas são reverberações do processo de modernização capitalista do trabalho, que leva a uma situação em que os direitos trabalhistas são frequentemente desconsiderados e que promove uma sensação generalizada de incerteza em torno da manutenção da relação empregador-empregado, além de contribuir para o aumento dos arranjos informais de emprego e para a aceleração dos processos de produção. Tudo isso se desenrolando em um ambiente de trabalho inadequado, caracterizado por pressões crescentes e altos níveis de expectativas (PIALARISSI, 2017).

Assim, os trabalhadores fragilizados, vulneráveis e isolados são frequentemente coagidos a adotar atitudes e práticas que podem contrariar seus valores e princípios profundamente arraigados, mas, em última análise, são recompensados devido aos imperativos de adaptabilidade, flexibilidade e resiliência que definem o sucesso no cenário trabalhista contemporâneo (GAULEJAC, 2007; EHRENBERG, 2010; DO CARMO, 2016). A longo prazo, a dissociação entre o que se faz e o que se acredita acarreta problemas psíquicos para o trabalhador, que já abriu mão até de si mesmo para garantir o emprego, embora nem isso se torne garantia de sua permanência no trabalho (SENNETT, 1998; BENDASSOLI, 2011a; RONCHI; BANDEIRA, 2018).

E, assim, ansioso, inseguro, na busca incansável por preservar seu lugar nas organizações através da eficiência e do desempenho, não apenas altera a sua identidade e o seu comportamento, mas também se submete a viver em um estado perpétuo de conflitos internos e pressões externas, ressaltando a intrincada interação entre agência individual e demandas sistêmicas dentro do paradigma trabalhista moderno (SENNETT, 1998).

**P3. A superidentificação dos funcionários com a organização aumenta a probabilidade de práticas de hiperfuncionamento serem aceitas e internalizadas.**

A sociedade tem colocado uma ênfase significativa na cultura do espetáculo, que dá precedência à imagem e à performance, levando, em última instância, a um valor exagerado atribuído às aparências e à redução das interações sociais a meras exibições visuais (DEBORD, 1967). Desta forma, os indivíduos tendem a projetar seu próprio senso de identidade na imagem organizacional da empresa à qual estão afiliados, buscando um senso de validação e segurança ao alinhar suas identidades com os retratos idealizados promovidos pelo espetáculo. Os indivíduos desempenham seus papéis nas organizações, esforçando-se para se identificarem com a imagem corporativa projetada, adotando seus valores, missão e cultura como parte de sua própria identidade (MELO JR.; RONCHI *et al.*, 2016).

Nessa superidentificação, a pessoa não apenas utiliza a identidade da organização como referência para definir quem é, mas começa a ver a si mesma como uma expressão da identidade organizacional, levando-a a comportamentos que podem sacrificar o bem-estar pessoal e, possivelmente, comprometer a saúde a longo prazo da organização (FREITAS *et al.*, 2008). Esse fenômeno está intimamente ligado ao hiperfuncionamento nas organizações. Quando um indivíduo sacrifica seu bem-estar pessoal em prol do que percebe ser os interesses da organização (EHRENBERG, 2010), levando a uma dedicação extrema, a qual pode incluir a aceitação de cargas de trabalho excessivas, a não delimitação de limites claros entre vida profissional e pessoal e a disposição para tomar decisões moralmente questionáveis para beneficiar a organização (ASHFORTH; MAEL, 1989; SENNETT, 1998).

Seduzido pelo espetáculo, o indivíduo se vê como uma parte inseparável da organização, resultando em uma fusão total que pode levar a *burnout*, aumento da ansiedade e estresse, bem como à diminuição da satisfação no trabalho (DEBORD, 1967; BENDASSOLLI, 2012). A superidentificação é um conceito crucial para entender comportamentos extremos dentro das organizações e suas implicações para o hiperfuncionamento, destacando a necessidade de políticas que promovam um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal dos membros da organização (ASHFORTH; MAEL, 1989; GALVIN; LANGE; ASHFORTH, 2015).

Nessa perspectiva, os indivíduos tornam-se uma “organização de si mesmos”, um empreendimento – uma empresa, em uma fusão total do ser com a organização. Já não basta ofertar disciplina, obediência ou conformidade moral, agora se demanda flexibilidade, resiliência, rapidez de reação, motivação, comunicação, entre tantas outras do gênero. (BENDASSOLLI, 2009). E se o indivíduo espera que sua empresa lhe dê injeções de ânimo, más notícias: o que todas as empresas querem é gente capaz de criar seu próprio entusiasmo (EHRENBERG, 2010). Aprisionados nessa arapuca ideológica, não é incomum que sejam encontradas pessoas que fazem de sua carreira um objeto-fetiche, sacrificando ou relegando a segundo plano muitas outras dimensões de sua vida. Nessa condição, o indivíduo transforma-se numa marca de si mesmo (BENDASSOLLI, 2009).

**P4. A demanda contínua de desempenho e resultados lança os funcionários em uma corrida desenfreada por competências diversas que fomentam o hiperfuncionamento.**

A contemporaneidade é caracterizada por uma sociedade que enfrenta a “doença do tempo e da urgência” (AUBERT, 2003). A pressão implacável por resultados imediatos e respostas rápidas cria um senso de urgência que afeta o equilíbrio físico e mental dos indivíduos (EHRENBERG; BOTBOL, 2004; BENDASSOLLI, 2009). Essa situação aumenta as tensões nas relações interpessoais e sociais, expondo os indivíduos a inúmeras contradições que promovem um estado de constante vigilância e estresse, particularmente no local de trabalho (GAULEJAC, 2007; SENNETT, 2006; BENDASSOLLI, 2011b).

A ‘alta modernidade’ remodela as interações sociais e a identidade pessoal (GIDDENS, 1991). Exaltam-se o ‘fazer a si mesmo’ e o ‘ser alguém’. Instigado ao sucesso, cabe ao indivíduo mostrar-se à altura do desafio e superar todas as barreiras. Nessa condição, o indivíduo é convocado a tomar seu lugar e a fazer de si mesmo seu melhor patrimônio (BENDASSOLLI, 2009). O conceito de reflexividade na modernidade permite que os indivíduos reavaliem consistentemente suas vidas e identidades, oferecendo tanto libertação quanto uma fonte de ansiedade e incerteza (BAUMAN, 2001; LIPOVETSKY, 2004; ELIAS, 1994). Na esfera do trabalho, essa reflexividade pode contribuir para níveis elevados de ansiedade e insegurança, à medida que os funcionários se esforçam para atender às expectativas organizacionais em constante mudança (AUBERT, 2003; HAN, 2015a; GAULEJAC, 2007; RONCHI *et al.*, 2016).

Nesse cenário, a hipervigilância surge como um estado contínuo de alerta, desencadeado pela incerteza e pelas demandas incessantes no ambiente de trabalho. Esse estado pode resultar em níveis elevados de ansiedade e na percepção de ameaças iminentes, desencadeando uma tensão psicológica significativa (AUBERT, 2003; WOOD JR., 2005; BENDASSOLLI, 2012). A hipervigilância torna-se endêmica como consequência de se viver em uma sociedade que valoriza muito o desempenho, instigando os indivíduos a se sentirem pressionados a se envolverem consistentemente em atividades e a manterem altos níveis de produtividade, resultando em fadiga física e mental (HAN, 2015a). A presença de hipervigilância no ambiente de trabalho contribui para a criação de uma cultura caracterizada por sentimentos de apreensão e mal-estar, o que, por sua vez, tem um impacto prejudicial no desempenho geral e no bem-estar psicológico dos funcionários (ENRIQUEZ, 1997).

A pressão persistente para se destacar e a falta de autonomia no ambiente de trabalho são elementos fundamentais que contribuem para o surgimento da hipervigilância e de patologias relacionadas, exigindo um investimento significativo de recursos físicos e mentais dos funcionários (COOPER; MARSHALL, 1976). Nas organizações, os princípios do panóptico manifestam-se por meio de sistemas de monitoramento e avaliação de desempenho, os quais submetem os trabalhadores ao escrutínio constante de seus superiores (FOUCAULT, 1975). Isso promove a internalização da conformidade e um senso de urgência em relação à produtividade, transformando os funcionários em sujeitos e agentes da vigilância sobre si mesmos (HAN, 2015b; GAULEJAC, 2007; FREITAS, 2007; SENNETT, 2006).

Nesse constructo, a hipervigilância é reforçada por mecanismos de controle social e psicológico que cultivam um ambiente de conquistas e sucesso implacáveis (HAN, 2015b). Se Sartre afirma que o homem está condenado a escolher, pode-se argumentar que o ‘indivíduo hipermoderno’ (LIPOVETSKY, 2004) está condenado ao sucesso. É preciso emergir como vencedor ou sucumbir às pressões das demandas sociais, ocupacionais e psicológicas. Dado que o sucesso é efêmero, sua busca não tem trégua nem conclusão. A necessidade incessante de demonstrar eficiência e valor diariamente perpetua a ansiedade e o estresse, comprometendo o bem-estar físico e psicológico (GAULEJAC, 2007).

Sennett (2006) denomina sociedade das competências esse momento de constante necessidade de qualificação e obtenção de novas habilidades. A prevalência do trabalho precário intensifica os sentimentos de insegurança, aumentando, assim, a necessidade de os indivíduos se engajarem na vigilância constante de seu próprio desempenho e posicionamento no cenário competitivo do mercado de trabalho, moldando uma realidade em que a vigilância se torna uma parte inerente da existência profissional (BAUMAN, 2001; GAULEJAC, 2007; PAGÈS *et al.* 2008).

**P5. Organizações que motivam o hiperfuncionamento geram um clima de competição acirrada entre os funcionários, comprometendo a harmonia do clima organizacional.**

Em uma sociedade capitalista, existe um *ethos* predominante que fomenta e promove a competição entre indivíduos. Esse *ethos* está profundamente enraizado na estrutura social, onde o discurso de habilidade e competência é aproveitado para estimular e sustentar a dinâmica competitiva. Essa ênfase na habilidade e competência não apenas leva os indivíduos a buscarem a excelência, mas também ressalta a importância do mérito individual para alcançar o sucesso em um ambiente capitalista competitivo, no melhor estilo *'the winner takes it all'* (EHRENBERG, 2010; BENDASSOLI, 2011; RONCHI; BANDEIRA, 2018).

O capitalismo permitiu a utilização desse comportamento competitivo como uma força motriz crucial para seu avanço. Esse processo envolve incorporar a competição ao discurso da cooperatividade para explorar ainda mais o trabalho humano (BAUMAN, 2001). A dinâmica da competição entre indivíduos também envolve certos fatores subjetivos, como a aceitação de normas autoritárias, a projeção dos próprios desejos nos outros, tendências ao sadomasoquismo e adesão a padrões de pensamento rígidos e estereotipados. Além de afetar também as emoções e os relacionamentos (RODRIGUES, 2012; CERIBELI, ROCHA, 2019)

A cultura da competição prospera com sentimentos de inveja, que são ainda mais perpetuados pela influência da indústria cultural, incitando os indivíduos a um caminho de consumismo, desagregação e solidão (BAUMAN, 2001; LIPOVETSKY, 2004). A competição, dessa forma, caminha no sentido oposto à real necessidade humana, uma vez que impossibilita relações de acolhimento, indo na contramão daquilo que fortifica o homem e o caracteriza enquanto humano: a necessidade do outro (CERIBELI, ROCHA, 2019).

Dessa forma, a competição desempenha um papel crucial na intensificação da rivalidade entre indivíduos engajados na força de trabalho, particularmente aqueles que operam nos segmentos flexíveis e precários do mercado de trabalho, que não possuem mínimas garantias de estabilidade, criando, assim, um ambiente em que a competitividade é consistentemente aumentada e incentivada (SENNET, 2003; PAUGAM, 2009; ROCHA, 2020).

Imerso nesse ambiente de teste, no qual se deve mostrar cotidianamente superação de si mesmo e dos colegas de trabalho, o trabalhador aproxima-se da exaustão, e sintomas como mau humor, irritabilidade, displicência passam a se tornar frequentes (DEJOURS, 1993; AUBERT, GAULEJAC, 1993). As relações tendem a colapsarem e os efeitos passam a ser sentidos no rendimento dos trabalhadores. Afinal, não há como manter níveis tão exigentes de desempenho e competição a longo prazo (TAMAYO, 2002; LOUREIRO *et al.*, 2008; CERIBELI, ROCHA, 2019).

A falha em abordar e reconhecer adequadamente a presença dessa microviolência pode levar à falta de implementação das estratégias preventivas necessárias, criando, assim, um ambiente propício à escalada da violência, muitas vezes se manifestando de formas mais matizadas e prejudiciais. Essa falha em reconhecer e intervir em comportamentos violentos de nível micro pode, em última análise, contribuir para uma normalização gradual e exacerbação de atos violentos em vários contextos, representando uma ameaça significativa ao bem-estar e à segurança da sociedade (VASCONCELOS, 2024).

#### **P6. O hiperfuncionamento, por afetar a saúde psíquica e social dos funcionários, apresenta sustentabilidade limitada.**

Para se adaptar e funcionar de forma eficaz no cenário tecnológico, os indivíduos precisam de vários recursos artificiais, como substâncias químicas e dispositivos eletrônicos, para aprimorar suas capacidades cognitivas e físicas (EHRENBERG, 2010). Essa dependência de ferramentas e aprimoramentos externos ressalta o profundo impacto da tecnologia na experiência humana, moldando não apenas suas interações com o mundo, mas também sua própria identidade e percepção de si mesmo (GORZ, 2005; EHRENBERG, 2010).

A cultura contemporânea de hiperatividade e a demanda por desempenho máximo incitam os indivíduos a um estado de exaustão perpétua, tornando o sofrimento no trabalho um aspecto inevitável da vida moderna (HAN, 2015b). A pressão constante para ser produtivo e ativo cria um ambiente onde o sofrimento mental é aumentado, com a digitalização e a sobrecarga de informações, exacerbando a fadiga mental e intensificando o sofrimento no local de trabalho (HAN, 2015a).

A necessidade contínua de adaptabilidade e inovação na economia moderna afeta profundamente o bem-estar mental dos funcionários. A falta de estabilidade e a necessidade de ajuste constante prejudicam a capacidade dos indivíduos de formar uma identidade coerente e um senso de propósito duradouro, ambos cruciais para a saúde psicológica (SENNETT, 2006, HAN, 2015b). A ausência de reconhecimento e apoio no local de trabalho contribui para o agravamento do sofrimento e a sensação de alienação dos funcionários (SENNETT, 1998).

O sofrimento vivenciado nos locais de trabalho é resultado direto da vigilância e do funcionamento excessivos, acarretando uma série de problemas físicos e psicológicos, como ansiedade, depressão, problemas cardíacos e distúrbios do sono (AUBERT, 2003; GAULEJAC, 2007; EHRENBERG, 2010). Barus-Michel (2004) destaca que o indivíduo está sempre criando estratégias e adaptando seu comportamento para atender às demandas do trabalho, resultando em profunda tensão e fadiga.

Aubert (2003) descreve as “patologias da urgência”, que demonstram como a pressão constante pelo desempenho e a necessidade de sempre responder às solicitações podem comprometer o bem-estar mental dos indivíduos, causando irritabilidade, cansaço extremo e outros sinais de declínio psicológico. Padrões de desempenho irrealistas e a falta de apoio organizacional intensificam o sofrimento no trabalho, criando uma atmosfera prejudicial que aumenta o sofrimento psicológico, tornando a sustentabilidade limitada a longo prazo (WOOD JR., 2005; BENDASSOLLI, 2012).

#### **4. HIPERFUNCIONAMENTO NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR**

As reformas neoliberais transformaram significativamente o contexto educacional, reprofissionalizando os educadores por meio de tecnologias de mercado, gestão e *performance*. Essas mudanças afetam a experiência subjetiva da educação em todos os níveis, desprofissionalizando os professores e transformando a educação em uma mercadoria. No contexto das instituições de ensino superior (IES), essa transformação é evidente na cultura destas e reverberam nas práticas gerenciais que priorizam eficiência e responsabilidade. Isso resulta em um ambiente de trabalho que, muitas vezes, negligencia o bem-estar dos educadores em prol de uma abordagem mais focada em resultados (SENNETT, 2006; BALL, 2016; BOURDIEU, 2019).

O hiperfuncionamento no âmbito do ensino superior está relacionado à ocorrência de uma carga de trabalho excessiva e expectativas elevadas impostas a educadores e acadêmicos. Essa situação é caracterizada por uma demanda contínua por produtividade, abrangendo a publicação regular em periódicos conceituados, garantindo financiamento para pesquisas e cumprindo tarefas administrativas e de ensino. Nessa perspectiva, buscou-se analisar a manifestação do hiperfuncionamento no ambiente acadêmico, de acordo com as proposições apresentadas no modelo teórico elaborado.

A competição entre os pares é defendida como método para melhorar o desempenho das instituições. Essa abordagem fragiliza a conexão dos professores entre si e para com a instituição, promovendo uma cultura de desempenho em que a eficácia é frequentemente avaliada pela produtividade. A cultura organizacional das instituições de ensino superior (IES), ao enfatizar a eficácia e os resultados, serve como um mecanismo crucial para a

propagação e validação de práticas de hiperfuncionamento. Isso estabelece um ciclo prejudicial, em que os educadores são constantemente pressionados a atingir objetivos progressivamente ambiciosos, muitas vezes em detrimento de seu bem-estar e saúde (SLAUGHTER; RHOADES, 2004; GAULEJAC, 2007; BOURDIEU, 2019).

A pressão por resultados e a insegurança no trabalho são fatores significativos que contribuem para a ansiedade e o hiperfuncionamento entre os professores. A instabilidade no emprego, juntamente com a incerteza resultante, surge como uma fonte de ansiedade que obriga os educadores a adotar comportamentos hiperfuncionais. Essa incerteza pode ser intensificada pela precarização das relações de trabalho que preconiza acordos temporários, salários escassos e o espectro constante da perda de emprego, levando os professores a se exaurirem para salvaguardar suas posições (EHRENBERG, 2010; BENDASSOLI, 2012; RONCHI et al., 2016; MAHONY; WEINER, 2019).

Além disso, a superidentificação dos professores com a instituição pode aumentar a probabilidade de endossar e integrar práticas de hiperfuncionamento. Quando os educadores percebem suas identidades inseparáveis da identidade da instituição, eles ficam mais inclinados a consentir com cargas de trabalho avassaladoras e a sacrificar seu bem-estar pessoal em benefício da organização. Essa fusão total é frequentemente nutrida por meio de diálogos institucionais que promovem um senso de afiliação e fidelidade, mas também pode resultar em esgotamento físico e emocional (FLEURY, 1987, FREITAS, 2007; GOSSE et al., 2023).

A retórica política frequentemente retrata o “trabalho árduo” de forma positiva, como um meio de alcançar melhores resultados educacionais, ao mesmo tempo em que vê a “carga de trabalho” negativamente como um problema a ser resolvido. Essa inconsistência reflete-se nas construções comunicativas dos líderes educacionais, complicando ainda mais o gerenciamento da carga horária de ensino. A demanda persistente por desempenho e resultados impulsiona os professores a uma busca desenfreada por diversas habilidades, promovendo, assim, o hiperfuncionamento. Essa situação é agravada pela ausência de recursos e assistência institucional, deixando os professores sobrecarregados e sem motivação. (PASTOR, 2017; BOURDIEU, 2019; SPICKSLEY, 2022). Hammoudi Halat et al. (2023) enfatizam que a pressão para conciliar várias responsabilidades de ensino, pesquisa, orientação e desenvolvimento profissional exerce um impacto profundo no bem-estar mental dos professores universitários, levando-os a níveis elevados de estresse, ansiedade, depressão e esgotamento.

O culto à performance impõe um sentimento de tensão aos educadores, necessitando de ajustes constantes em seus comportamentos e identidades profissionais para atender aos requisitos de produtividade e responsabilidade. Esse estresse contínuo pode levar a um estado de hiperfuncionamento, em que os educadores se sentem constantemente sob escrutínio e devem demonstrar sua competência por meio de resultados tangíveis. Esse fenômeno é particularmente prevalente em setores competitivos e voltados para resultados, como instituições de ensino superior (IES), onde a pressão para se destacar pode desencadear comportamentos extremos de autoexploração (AUBERT; GAULEJAC, 1993; BALL, 2016; EHRENBERG, 2010).

A intensificação do trabalho refere-se à crescente complexidade e às expectativas impostas aos professores, resultando em cargas de trabalho mais pesadas e demandas contínuas por responsabilidade (MANCEBO et al., 2020). Essa intensificação tem várias consequências, incluindo ansiedade e relutância. Os professores são obrigados a modificar suas abordagens de ensino para se alinharem às expectativas institucionais, muitas vezes sacrificando a qualidade do ensino e seu próprio bem-estar mental. Essas práticas podem comprometer a saúde mental dos professores, levando-os ao aumento do estresse,

esgotamento e insatisfação profissional (DEJOURS, 1993; DO CARMO, 2016; RONCHI et al., 2016).

A incivildade organizacional e a pressão por resultados promovem uma atmosfera tóxica, elevando os níveis de estresse e insatisfação entre os professores. As organizações que promovem o hiperfuncionamento criam uma atmosfera de intensa competição entre os funcionários, comprometendo a harmonia dentro da organização. Isso pode resultar em um clima organizacional negativo, onde a colaboração cede lugar à concorrência desenfreada, impactando negativamente tanto os indivíduos quanto a instituição como um todo (GALVIN; LANGE; ASHFORTH, 2015; VASCONCELOS, 2024).

Portanto, é imperativo que as instituições de ensino superior (IES) formulem estratégias que melhorem o processo de trabalho da organização e a satisfação profissional dos educadores. Estabelecer políticas que apoiem o bem-estar mental dos professores é crucial para manter altos níveis de desempenho e satisfação no trabalho. A proficiência em gerenciamento de mudanças, a implementação de gestão eficaz e humana e a capacidade de combater os impactos adversos do estresse e da competitividade são competências indispensáveis para promover um ambiente de trabalho harmonioso e duradouro para os professores. Cultivar um ambiente de trabalho propício não só impacta positivamente os educadores, mas também melhora o padrão da educação oferecida (GALVIN; LANGE; ASHFORTH, 2015; SI, 2024).

## 5. CONCLUSÃO

A demanda por manter os níveis de produtividade apresenta um dilema multifacetado que influencia significativamente as experiências diárias de indivíduos que trabalham como professores nas universidades. Embora o esforço para alcançar a eminência acadêmica e gerar novos conhecimentos seja uma meta louvável, é imperativo que as instituições acadêmicas reconheçam as consequências adversas associadas a essa demanda avassaladora e tomem medidas para aliviar seus efeitos. Isso exige a promoção de um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Este artigo expande a compreensão sobre o fenômeno do hiperfuncionamento em ambientes organizacionais. Utilizando-se de teorias de estudiosos clássicos e contemporâneos, este trabalho fornece uma perspectiva abrangente e multifacetada sobre o hiperfuncionamento. O estudo esclarece como a cultura organizacional e as técnicas de gestão contemporâneas promovem um ambiente de trabalho que estimula a autoexploração e a identificação excessiva dos funcionários com a organização, influenciando profundamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Em termos práticos, esta pesquisa oferece uma estrutura robusta para projetar políticas e procedimentos organizacionais para aliviar os impactos adversos do hiperfuncionamento. As organizações podem aproveitar as questões expostas para criar iniciativas preventivas e de intervenção que cultivem um ambiente de trabalho mais harmonioso e sustentável. Ao compreender os mecanismos que dão origem ao hiperfuncionamento, os gestores podem adotar abordagens que priorizem o bem-estar dos funcionários e, ao mesmo tempo, mantenham a eficácia e a produtividade organizacionais.

Contudo, apesar de suas contribuições, este estudo apresenta limitações. A análise baseia-se, principalmente, em um exame teórico e qualitativo da literatura existente, potencialmente restringindo a aplicabilidade dos resultados. Além disso, a aplicação concentra-se predominantemente em um contexto específico, das instituições de ensino superior, que podem não resumir totalmente as experiências de indivíduos em outros setores. Estudos subsequentes poderiam agregar estratégias metodológicas mistas, integrando dados quantitativos para corroborar os referenciais teóricos propostos.

Para expandir a compreensão do hiperfuncionamento, é imperativo que pesquisas futuras se aprofundem em várias facetas, como a utilização de estruturas teóricas em diferentes setores e ambientes organizacionais, bem como há a necessidade do avanço de estudos longitudinais que possuam a capacidade de examinar os impactos do hiperfuncionamento por um longo período. Sugere-se, ainda, aplicar a junção de fatores psicossociais e organizacionais em esforços de pesquisa quantitativa para apresentar uma perspectiva mais abrangente do fenômeno. Essa abordagem permitirá uma compreensão mais holística do hiperfuncionamento e de suas implicações em diversos contextos organizacionais.

Por fim, este artigo ressalta a importância quanto a identificar e combater o hiperfuncionamento, reiterando-o como uma questão central nas organizações modernas. Ao desvendar os mecanismos subjacentes que desencadeiam a autoexploração e a tendência dos trabalhadores de se identificarem excessivamente com suas organizações, gestores e pesquisadores podem colaborar para criar estratégias que promovam um ambiente de trabalho não apenas saudável, mas também equilibrado. Essa abordagem colaborativa não serve apenas aos interesses dos funcionários, pois, igualmente, desempenha um papel crucial no aprimoramento da sustentabilidade e da prosperidade a longo prazo das organizações num cenário de negócios em constante evolução.

## REFERÊNCIAS

ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1989.

AUBERT, Nicole. **Le culte de l'urgence**. La société malade du temps. Paris: Flammarion, 2003.

AUBERT, Nicole; GAULEJAC V. El coste de la excelencia. Barcelona-Buenos Aires-México: Ediciones Paidós, 1993.

BALL, Stephen J. Neoliberal education? Confronting the slouching beast. **Policy futures in education**, v. 14, n. 8, p. 1046-1059, 2016.

BARUS-MICHEL, J. **La fabrique des idéaux**. Paris: PUF, 2004.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Os fetiches da gestão**. São Paulo: Ideias & Letras, 2009.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Clínicas do trabalho**: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011a.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, v. 11, n. 1, p. 65-99, mar. 2011b.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Desempenho no trabalho e sofrimento psíquico**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

BOURDIEU, Pierre. **Homo Academicus**. 2. ed. 2. reimp. Florianópolis: Editora da UFSC, 2019.

CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza. Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores. **Revista Ciências Administrativas**. v. 25, n. 1, p. 1-14, jan./abr. 2019.

CHANDLER, Daniel. *Semiotics: the basics*. London: Routledge, 2002.

CHEN, B. Work stress, mental health, and employee performance. **Frontiers in Psychology**, v. 13, nov. 2022.

COOPER, Cary L.; MARSHALL, Judi. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, v. 49, n. 1, p. 11-28, 1976.

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

DEBORD, G. **A Sociedade do Espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1967.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1993.

DO CARMO, R. C. A. A instabilidade social reposta pela flexibilidade do trabalho. **Revista Ciência do Trabalho**, v. 6, p. 85-103, 2016.

EHRENBERG, A. **O culto da performance**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

EHRENBERG, Alain; BOTBOL, Michel. Depressão, doença da autonomia. **Ágora**, v. 7, n. 1, p. 143-153, 2004.

ELIAS, N. **A Sociedade dos Indivíduos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.

ENRIQUEZ, E. **O papel do sujeito humano na dinâmica social**. Psicossociologia. Análise social e intervenção. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

FLEURY, M. T. L. Aprendendo a mudar: aprendendo a aprender. **Revista de Administração**, v. 30, n. 3, p. 5-11, 1995.

FLEURY, M. T. L. Estória, mitos, heróis: cultura organizacional e relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresa - RAE**. Rio de Janeiro, v. 27, n. 4, p. 7-18, 1987.

FOUCAULT, M. Technologies of the Self. In: MARTIN, L. H.; GUTMAN, H.; HUTTON, P. H. (Eds.). **Technologies of the self**: A seminar with Michel Foucault. Amherst: University of Massachusetts Press, 1988.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**: Nascimento da prisão. Petrópolis, RJ: Vozes, 1975.

FREITAS, M. E. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. São Paulo: Atlas.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional**: Evolução e crítica. São Paulo: Cengage, 2007.

FREITAS, M.E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008

GALVIN, B. M.; LANGE, D.; ASHFORTH, B. E. Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity. **Academy of Management Review**, v. 40, n. 2, p. 163-181, 2015.

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

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. São Paulo: Editora da UNESP, 1991.

GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

GOSSE, Chandell *et al.* Too rigid, too big, and too slow: institutional readiness to protect and support faculty from technology facilitated violence and abuse. **Higher education**, v. 87, n. 4, p. 923-941, 2023.

HAMMOUDI HALAT, Dalal *et al.* Understanding and fostering mental health and well-being among university faculty: A narrative review. **Journal of clinical medicine**, v. 12, n. 13, p. 4425, 2023.

HAN, B. C. **Sociedade do Cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015a.

HAN, B. C. **Psicopolítica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015b.

HOFSTEDE, Geert *et al.* Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. **Administrative science quarterly**, v. 35, n. 2, p. 286-316, jun. 1990.

KALISCHKO, Thomas; RIEDL, René. Sobre as consequências do monitoramento eletrônico de desempenho nas organizações: teoria e evidências. *Transformação Digital e Sociedade*, v. 3, n. 1, p. 50-79, 2024.

LIPOVETSKY, G. **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Barcarolla, 2004.

LOUREIRO, Helena *et al.* Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 2, n. 7, p. 33-41, 2008.

MAFFESOLI, M. **O tempo das tribos**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1988.

MAHONY, P.; WEINER, G. Neoliberalismo e o estado do ensino superior no Reino Unido. **Jornal de Educação Continuada e Superior**, v. 43, n. 4, p. 560-572, 2019.

MANCEBO, D. *et al.* The Work in Higher Education. **Education Policy Analysis Archives**, v. 28, n. 6, p. 1-23, 2020.

MELO Jr., J. S. M.; RONCHI, C. C. O reino mágico das organizações: um ambiente para a ressonância da narrativa narcisista. **Business and Management Review**, v. 4, n. 10, p. 126-138, 2016.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2009

PAGÈS, Max *et al.* **O poder das organizações**. Tradução de Maria Cecília Pereira Tavares. São Paulo: Atlas, 2008.

- PASTOR, S. Gerencialismo: um tipo ideal. **Estudos em Ensino Superior**, v. 43, n. 9, p. 1668-1678, 2017.
- PAUGAM, S. De la compassion à la culpabilisation (Entretien avec Serge Paugam). **Revue Sciences Humaines**, n. 202, p. 36-37, 2009.
- PIALARISSI, Renata. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017.
- RAICHELIS, Raquel; PAZ, Rosangela Dias O. da; WANDERLEY, Mariangela Belfiore. A erosão dos direitos humanos e sociais no capitalismo ultraneoliberal. **Serviço Social & Sociedade**, n. 143, p. 05-11, jan./abr. 2022.
- RHÉAUME, Jacques. L'hyperactivité au travail: entre narcissisme et identité. **Sociologie clinique (Paris)**, p. 89-102, 2004.
- ROCHA, T. A. da. **O culto da performance: o novo modelo de trabalho do século XXI**. São Paulo: Atlas, 2020.
- RONCHI, C. C.; BANDEIRA, N. P. **Carreira & trabalho: O mundo do pop-management e a vida como business**. Curitiba: Juruá, 2018.
- RONCHI, Carlos César *et al.* Sentido do trabalho: uma análise sobre a percepção dos coordenadores de cursos em uma instituição universitária. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 9, n. 3, p. 174-195, nov. 2016.
- SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 1998.
- SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.
- SI, J. Higher education teachers' professional well-being in the rise of managerialism: insights from China. *Studies in Higher Education*, 2024.
- SLAUGHTER, S.; RHOADES, G. **Academic capitalism and the new economy: markets, state and higher education**. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 2004.
- SPICKSLEY, Kathryn. Hard work/workload: discursive constructions of teacher work in policy and practice. **Teachers and Teaching**, v. 28, n. 5, p. 517-532, 2022.
- SUN, Jianmin *et al.* How did work-related depression, anxiety, and stress hamper healthcare employee performance during COVID-19? The mediating role of job burnout and mental health. *International journal of environmental research and public health*, v. 19, n. 16, p. 10359, 2022.
- TAMAYO, Álvaro. Exaustão emocional no trabalho. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 37, n. 2, p. 26-37, 2002.
- VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CrH**, v. 29, n. 77, p. 313-331, 2016.

VASCONCELOS, A. F. Organizational Incivility: A Conceptual Framework. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 30, n. 1, p. 123-145, 2024.

WOOD JR, Thomaz. Organizações de simbolismo intensivo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, p. 20-28, 2000.

WOOD JR., Thomaz. **A estafa do ator**. São Paulo: Ideias & Letras, 2005.