

## Considerações sobre Psicologia, trabalho e cotidiano

SONIA REGINA VARGAS MANSANO\*

RAFAEL BIANCHI SILVA\*\*

**Resumo:** A Psicologia Organizacional pode ser considerada uma das áreas de intervenção mais consolidadas no âmbito da Psicologia no Brasil, sendo que seus profissionais são requisitados de maneira recorrente para atuar junto ao setor de Recursos Humanos. Ao mesmo tempo, o cenário laboral contemporâneo continua a reproduzir e a sofisticar uma sistemática exploração dos trabalhadores, tanto no que diz respeito ao tempo de trabalho (cada vez mais ampliado pelas tecnologias de comunicação e controle) quanto em relação às dimensões subjetivas que são colocadas a serviço da produção. O presente estudo propõe um debate sobre a inserção do psicólogo no setor de Recursos Humanos, problematizando três dimensões: a complexa relação estabelecida entre trabalhadores e organizações, a concepção de homem adotada por tais profissionais e o papel ético e político da psicologia diante das exigências laborais contemporâneas. Como conclusão parcial, consideramos que cabe a este profissional a difícil tarefa de abrir brechas no sistema rígido de acumulação e competitividade que predomina nas organizações capitalistas para apoiar e sustentar formas de intervenção que privilegiem a expansão vida e suas variações subjetivas.

**Palavras-chave:** Psicologia Organizacional; Política; Resistência.

### *Considerations about psychology, work and everyday life*

**Abstract:** Organizational Psychology can be considered one of the most consolidated areas of intervention in the field of Psychology in Brazil, and its professionals are required of recurrent to act by the corporate human resources department. At the same time, the contemporary labor scenario continues to reproduce and improve a systematic exploitation of workers, both as regards the working time (increasingly expanded communication and control technologies) as well as in relation to the subjective dimensions that are placed at the service of the production. The present study proposes a debate on the insertion of the psychologist in the Human Resources department, questioning three dimensions: the recent history of labor laws and the creation of that sector, the conception of man adopted by such professionals and the ethical and political role of Psychology on contemporary labor requirements. As partial conclusion, we consider that it is up to the difficult task of this professional open loophole in the rigid system of accumulation and competitiveness that predominates in capitalist organizations to support and sustain forms of intervention that emphasize the spread life and their subjective variations.

**Key words:** Organizational Psychology; Politics; Resistance



\* **SONIA REGINA VARGAS MANSANO** é Doutora em Psicologia Clínica pela PUC/SP; Docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, do Programa de Pós-Graduação em Administração e do Departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina (UEL).



\*\* **RAFAEL BIANCHI SILVA** é Doutor em Educação pela UNESP de Marília; docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e do Departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

## Introdução

O presente estudo busca analisar o setor de Recursos Humanos (RH) como um possível problematizador das relações sociais no cotidiano do trabalho, conferindo à sua prática uma abordagem histórica e política. Tal setor, no decorrer dos últimos anos, tem sido amplamente modificado em suas funções e objetivos, ganhando maior atenção das empresas em função da diversificação de suas atividades junto aos trabalhadores. Com isso, os profissionais da Psicologia estão sendo solicitados, com maior frequência, a participar das decisões que concernem à organização das práticas laborais, bem como às relações sociais aí experimentadas.

Sabendo que os psicólogos têm conquistado um espaço crescente no referido setor, cabe fazer uma análise crítica sobre as dimensões políticas que esta atuação vem tomando no decorrer da história, bem como sobre as implicações éticas de suas intervenções. Partimos da concepção de que todo conhecimento construído pelo homem possui uma validade histórica podendo, em função disso, vir a ser abandonado ou sofrer transformações, não possuindo qualquer garantia de permanência. O setor de RH, que busca promover e compreender as relações profissionais e sociais nas empresas, não foge a esta dimensão mutante, podendo ser transformado e analisado a partir de tal perspectiva.

Desse modo, o presente estudo teórico buscou percorrer inicialmente o conceito de trabalho e suas implicações para a vida cotidiana. Em seguida, buscou historiar a trajetória de criação e consolidação do setor de RH de modo a compreender sua configuração e papel dentro das organizações. No terceiro momento, foi realizada uma análise

sobre a atuação do psicólogo junto aos trabalhadores, ponderando em quem medida ele se coloca ou não como agente de mudanças no campo organizacional.

Ao final do estudo, será possível perceber que a história de vinculação da Psicologia Organizacional com o setor de RH é marcada por diferentes dificuldades e desafios, os quais têm desencadeado atitudes mais críticas da área diante das exigências laborais contemporâneas. Isso, em alguma medida, coopera para promover um debate simultaneamente situado e questionador sobre as possibilidades de uma intervenção política comprometida com a expansão da vida e dos trabalhadores.

## Pensando a relação entre trabalhadores e o setor de RH

Uma vez que o setor de RH tenha sido criado para atuar diretamente com os trabalhadores, temos duas questões a serem problematizadas no que diz respeito ao trabalho do psicólogo: primeiro, qual a concepção de trabalhador que permeia essa atuação? E, decorrente desta concepção, qual a metodologia de intervenção utilizada para atuar no setor?

Tais questões interferem na prática dos profissionais, ainda que parte deles não tenha clareza da dimensão política que estas concepções abarcam. Apresentaremos aqui uma concepção possível e mostraremos o quanto ela interfere na intervenção do profissional, enfatizando a ideia de que toda prática envolve um posicionamento teórico e metodológico, mas, acima disso, exige uma implicação política com o tipo de existência construído no interior das organizações.

Para tanto, recorreremos à concepção de homem da Psicologia Social em sua

vertente crítica considerando que é em meio às relações sociais e históricas que cada sujeito vai se constituindo e se apropriando das invenções humanas com as quais toma contato a cada instante de sua vida. À medida que esta apropriação acontece, o homem amplia suas relações e inventa formas diferenciadas de estar e atuar no mundo. Este agente social não pode ser considerado apenas como um receptor da cultura, alguém tributário de uma posição passiva. Ele é um construtor de seu mundo e compartilha suas produções com os demais sujeitos atuantes na sociedade em que vive. Assim, o homem se constrói por meio das relações com os outros homens, com a natureza, com a história e com as experiências cotidianas, dentre as quais está o vínculo que estabelece com o trabalho. Comentando a obra de Marx, Andery e Sergio assinalam:

É do e pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, é pelo trabalho que o homem transforma a sociedade e faz a história. O trabalho torna-se categoria essencial que lhe permite não apenas explicar o mundo e a sociedade, o passado e a constituição do homem, como lhe permite antever o futuro e propor uma prática transformadora do homem, propor-lhe como tarefa construir uma nova sociedade (ANDERY; SERGIO, 1988, p. 409).

Da relação de transformação operada pelo homem no âmbito do trabalho, uma série de significados pode ser criada. Sobre isso, Lafargue constata: “o trabalho, em si mesmo, é uma das dimensões da vida humana que revela nossa humanidade, pois é por ele que dominamos as forças da natureza e é por ele que exteriorizamos nossa capacidade inventiva e criadora” (LAFARGUE, 1999, p. 33-34). Nessa perspectiva de

análise, é no conjunto das relações sociais e no contato com a natureza que o homem transforma sua realidade, assumindo um papel ativo nesta construção.

Mas, será que a maneira como o trabalho está organizado atualmente (com ênfase na produtividade e na competitividade) possibilita o exercício pleno desta dimensão transformadora da vida humana? O capitalismo, como organização socioeconômica, em grande parte impede que a relação do homem com a atividade produtiva gere significado e prazer. Vivemos em uma realidade laboral que, no decorrer do século XX, foi majoritariamente geradora de exploração e sujeição. Com o objetivo de aumentar o lucro e a produtividade, a relação que o homem estabelece com o trabalho tem sido cada vez mais segmentada e racionalizada. Esta configuração comporta uma herança da Administração Científica de Taylor (1995) que até hoje apresenta fortes resquícios de sujeição e fragmentação. Nesse sentido, houve um sistemático distanciamento do reconhecimento de que fazemos um exercício constante de transformação da natureza, das relações sociais, do conhecimento e, conseqüentemente, da produção de si, no contexto do trabalho. Tal distanciamento dificulta reconhecer o trabalho como atividade produtora de sentido e prazer, o que aumenta o risco de o trabalhador torna-se mera mercadoria a ser explorada, manipulada e até mesmo excluída pelo mercado. Desde a submissão ao regime salarial, da qual se encontra dependente, até a desapropriação de sua capacidade intelectual advinda do trabalho repetitivo, são diversas as formas de gerar sofrimento no trabalhador.

O mais complicado desse quadro é que, no decorrer da história, principalmente

com o ápice da industrialização do século XX, o homem foi levado a acreditar que as condições limitadas de trabalho e de remuneração às quais era submetido não poderiam gerar questionamentos ou práticas de resistência. Um dos efeitos dessa crença foi o aprisionamento no silêncio da obediência e da docilidade (FOUCAULT, 1999). A consolidação dessa passividade contou com o suporte dado pela veiculação reiterada de valores conservadores de sujeição e responsabilização individual como atributos valorizados pelo mercado. Tais valores acabaram sendo assimilados como uma “moral do trabalho” (LAFARGUE, 1999) e tomaram uma dimensão de naturalidade inquestionável. Os trabalhadores que ensaiavam uma resistência à completa submissão exigida pelo mercado eram, e continuam sendo, avaliados como inadequados ou inúteis.

A fim de manter a produção em altos patamares, como dito, esta organização socioeconômica exigiu indivíduos cada vez mais dóceis e obedientes. Para isso, aumentou e sofisticou seus sistemas de vigilância por meio dos quais manteve uma margem significativa de controle sobre o trabalhador, monitorando seu tempo, seus desejos, suas ações e até mesmo os fluxos de seu corpo. Nesse sentido, relata Foucault:

A fábrica parece claramente um convento, uma fortaleza, uma cidade fechada; o guardião ‘só abrirá as portas à entrada dos operários, e depois que houver soado o sino que anuncia o reinício do trabalho’; quinze minutos depois, ninguém mais terá o direito de entrar; no fim do dia, os chefes de oficina devem entregar as chaves ao guarda suíço da fábrica que então abre as portas. É que a medida que se concentram as forças de

produção, o importante é tirar delas o máximo de vantagens e neutralizar seus inconvenientes (roubos, interrupção do trabalho, agitações); de proteger os materiais e ferramentas e de dominar as forças de trabalho (FOUCAULT, 1987, p. 122).

Outra dimensão a ser considerada é que ao longo do desenvolvimento do capitalismo engendraram-se valores que colocavam o trabalho como dimensão central da vida humana (GORZ, 2005). Tal empreendimento difundiu a ideia de que o “trabalho dignifica o homem”, deixando uma margem estreita para que sua organização fosse problematizada. Quanto mais dócil for o trabalhador, menor será o questionamento acerca do seu trabalho e das condições adversas a que é submetido; isso sem falar da queda sistemática da remuneração, do sucateamento dos direitos conquistados e do descrédito crescente em relação aos sindicatos.

Agravando o cenário, o trabalhador também acaba sendo frequentemente culpabilizado por seu desempenho ou pela dificuldade de colocação profissional. Nega-se a escassez de postos de trabalho, evitando-se uma análise sobre a organização socioeconômica vigente a fim de eleger o próprio sujeito trabalhador como culpado por sua situação indesejada. Assim, torna-se comum encontrarmos enunciados como: “Se você quiser você consegue!”; “Isso depende de sua vontade!”; “Os melhores sempre vencem!”. Tais enunciados encontram seus limites à medida que constatamos o índice de desemprego em nosso país. Diante desse cenário delicado e problemático, cabe analisar as dimensões políticas atualizadas pela Psicologia quando atua no setor em pauta.

### **A construção de uma Administração dos Recursos Humanos: armadilhas**

O nascimento da Administração Científica está intimamente relacionado com a ordenação da vida laboral, amplamente disseminada entre o final do século XIX e início do século XX. A partir disso, foi alçado como objetivo ampliar a relação entre o ato de trabalhar e a capacidade de produção, justificando a construção de estratégias de controle de processos e disciplinamento dos corpos, fornecendo as bases da organização racional do trabalho.

A formação e a qualificação tornaram-se requisitos importantes nesse contexto de uma pretensão de racionalidade que atingia os diferentes espaços de execução do trabalho mecanizado. A preocupação taylorista de elaborar uma descrição específica de ações para cada segmento do trabalho, afastando-se do improvisado e se aproximando da racionalidade científica (o que viria a configurar o que chamamos de tarefa) assim como a radicalização de tal concepção na linha de produção fordista, mostram a necessidade de gerenciamento não apenas de recursos materiais, como também dos recursos humanos.

Nessa direção, mais do que possuir capacidades que vão sendo adquiridas e ampliadas no cotidiano do trabalho, o homem é visto como uma peça na maquinaria produtiva. Peça esta importante à medida que é utilizada na construção de um determinado objeto podendo, posteriormente, ser descartada, ainda que seja mão de obra. Essa visão foi materializada na consolidação do setor responsável pela seleção, acompanhamento e avaliação dos recursos humanos. Assim como a especialização da tarefa, desde meados da década de 1930, as empresas instituíram setores específicos para

empreender o planejamento, a execução e o monitoramento dos processos administrativos.

Somado a isso, assistiu-se, ao longo da segunda metade do século XX, a ascensão do debate em torno do chamado fator humano que envolve aquelas dimensões que ultrapassam a descrição restrita dos processos objetiváveis (como na Administração Científica de Taylor). Segundo Mônaco (2007), foi essa descoberta que fez com que houvesse maior refinamento nos processos administrativos de pessoas e a necessidade de desenvolvimento de ações específicas para disciplinar e controlar os trabalhadores. Paralelo a isso, firmava-se uma concepção instrumental de homem para além da racionalização: trazendo para as organizações o debate de temas como a satisfação no trabalho, o sentido atribuído pelo trabalhador às suas atividades, bem como as formas de liderança e gestão mais eficientes.

Vemos aqui claramente algumas das demandas que passaram a ser mais frequentemente encaminhadas ao profissional da Psicologia no campo das organizações. Isso acontece, conforme indica Morin (2001, p.9), porque começou a ser estabelecida uma relação na qual “os problemas de desempenho organizacional dependem da organização do trabalho e, mais precisamente, do grau de correspondência entre as características pessoais e as propriedades das atividades desempenhadas”. Nesse contexto, identificamos as condições de possibilidade para o desenvolvimento do campo chamado de “comportamento organizacional” que se encontra amplamente disseminado atualmente nos programas de gestão dos recursos humanos. Enquanto delimitação, ao tomar o trabalhador individualizado

como alvo, esse tipo de intervenção dirige-se para os processos de percepção, motivação e aprendizagens individuais no contexto organizacional (SIQUEIRA, 2002).

Nota-se que, mesmo passando por mudanças de nomenclatura que poderiam indicar novas perspectivas de atuação nesta área, o que se observa é um duplo movimento que esvazia a organização enquanto campo de produção coparticipativa, transferindo ao trabalhador a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso de seu desempenho (tanto no que diz respeito ao resultado final como a sua formação). Trata-se de uma espécie de armadilha cujo risco maior consiste em amarrar o psicólogo nos equívocos das metas, da excelência e da produção quantitativa vazia (LIMA, 1996; ENRIQUEZ, 2000).

Adotando outra perspectiva de análise, autores como Sato (2009) e Rocha (2003) têm atentado para as possibilidades de construir uma postura diferente para a prática do psicólogo que escape da responsabilização individual do trabalhador no que tange à sua formação e, principalmente, do sofrimento psíquico recorrentemente gerado nas organizações. Suas análises sublinham a necessidade de esse profissional conhecer o contexto de sua ação, suas particularidades organizativas, práticas e valores. Nessa perspectiva, “sofrimento, construção e resistência são experiências humanas que passam a ser descritas a partir do cotidiano do trabalho, do ‘chão de fábrica’, que se apresenta como espaço de emergência de grandes questões para a Psicologia” (SATO, 2009, p.191). Diferente de uma visão que parte do saber científico concebido a partir de um viés meramente instrumental a ser aplicado pelo técnico, o que temos aqui é a necessidade de imergir no campo das

relações que constitui a organização do trabalho e se implicar com as possibilidades de transformação das mesmas. Assim, conhecimento e intervenção são coextensivos e irredutíveis, potencializando as práticas dos psicólogos que estão comprometidos com a transformação social nos contextos organizacionais.

Isso aproxima os profissionais da Psicologia das esferas micropolítica e afetiva do trabalho, bem como das práticas relacionais vividas diariamente neste contexto. Como afirma Rocha (2003), o que se produz nesse processo é resultado de múltiplas dimensões ou linhas de forças entrelaçadas que potencializam ou limitam planos de criação. A partir dessa perspectiva, ganha contornos uma aproximação diferenciada da Psicologia com os saberes do cotidiano protagonizados pelos trabalhadores inseridos nas diferentes áreas das organizações. Nessa aproximação, é possível analisar e questionar criticamente a maneira de conceber a gestão de RH, avançando para uma coprodução dos modos de existência nesse contexto.

### **Aproximações entre Psicologia e o setor de RH**

Cabe questionar, diante deste cenário, qual o papel do psicólogo como agente que atua no setor de RH. Em alguma medida, os profissionais de Psicologia tendem a legitimar a organização capitalista e suas estratégias de exploração da força de trabalho. Colocam à disposição do capital um conhecimento que dá suporte à adoção de práticas utilitárias e à exploração das dimensões subjetivas e criadoras do trabalhador.

Os segmentos empresariais e administrativos vêm descobrindo, no decorrer dos anos, que o profissional

que atua no campo dos recursos humanos pode ser um aliado para conseguir dos trabalhadores maior adesão as suas normas, projetos e visão de mundo. Como dito, os riscos que tais profissionais correm não são pequenos. E, à medida que se distanciam de um olhar crítico acerca das bases políticas e econômicas da organização do trabalho, acabam reproduzindo os valores de mercado, sem sequer questionar quais as implicações que tais valores trazem para os trabalhadores e, por extensão, para a sociedade. A transformação da sociedade que ocorre, segundo Marx (1984), por meio do trabalho humano, pode estar sendo neutralizada, dando lugar à maquinização do homem e seu aprisionamento no trabalho repetitivo, pautado em metas e desprovido de significado.

Outro problema que se destaca nesse processo é a captura subjetiva que o sistema capitalista vem efetivando junto ao trabalhador. Expectativas sobre como alcançar sucesso a qualquer preço, a qualificação permanente para manter-se empregável e a busca constante da qualidade total, são apresentados aos trabalhadores como valores inquestionáveis, os quais são muitas vezes enredados em uma concepção de homem e de mundo que reafirmam a hegemonia do capital sobre as demais dimensões da vida. Para isso, são utilizados diferentes estratégias justificadas como modelos inovadores em termos de gestão. Encontramos, por exemplo, executivos e administradores sendo solicitados a andar sobre brasas ou saltar de paraquedas a fim de quantificar a abertura que os mesmos possuem para enfrentar desafios, como se tal quantificação fosse possível. Para Enriquez,

a finalidade destes métodos é evidente: a adesão, a implicação, a mobilização total de todos, quer

dizer, uma psique sem conflitos, uma psique a serviço da organização; sejamos claros: a uniformização da psique (isto é, a possibilidade de todos enfrentarem uma certa complexidade e de demonstrarem capacidades criadoras não previstas e não programáveis). (ENRIQUEZ, 2001, p. 50).

Trata-se de tentar absorver e neutralizar aquela parte da subjetividade que escapa às formas de controle, acreditando que os trabalhadores terão condições de acolher e superar os desafios que o mercado constantemente lhes apresenta. Nesse contexto, o profissional da Psicologia também corre o risco de ficar preso nestas armadilhas, à medida que se depara com cobranças crescentes por mais motivação, mais produção, mais iniciativa e mais criatividade. Tanto que o número de especialistas das técnicas administrativas tem crescido e difundido ideias ligadas à competitividade e a naturalização da exploração do homem (LIMA, 1996; ENRIQUEZ, 2001). O mais grave é que, em certas ocasiões, estes profissionais sequer identificam os efeitos subjetivos que tais valores colocam em curso, tornando-se cúmplices do empobrecimento da vida do trabalhador, bem como de si próprios enquanto cidadãos.

Nessa perspectiva, não basta administrar os recursos existentes. É necessário fabricá-los de acordo com um determinado molde. Um exemplo disso é a disseminação das práticas de *coaching* que vêm sendo amplamente adotadas no campo organizacional. Justificadas pela necessidade de melhoria do desempenho individual, o que se observa é mais uma tentativa de sequestro da subjetividade a partir de “pacotes de comportamentos” considerados ideais para o trabalhador

contemporâneo, tendo na Psicologia um de seus suportes teórico-metodológicos.

Para além disso, é notável que uma parte significativa da população não consegue uma colocação profissional e o desemprego cresce nos dias atuais. Recordemos que, para Marx (1984), o sistema capitalista só funciona bem quando tem a sua disposição um exército de reserva da mão de obra, ou seja, é primordial para seu pleno funcionamento que uma parcela de indivíduos esteja fora do mundo do trabalho. Este fato aumenta, pela via do medo de ficar desempregado, a submissão dos que momentaneamente estão incluídos no mercado de trabalho. No lugar de ser entendido como um problema social, o desemprego é uma das condições de funcionamento desse regime econômico. Isso porque seus índices servem para manter a coesão dos se encontram empregados, favorecendo sua adesão às formas de exploração vigentes nas organizações.

Além disso, há indivíduos que simplesmente não conseguem entrar nesse jogo pelas diferentes formas de exclusão, que vão desde a falta de preparo técnico e intelectual, até requisitos como vigor físico e beleza. Existe ainda uma parcela que, segundo Enriquez (2001, p.58), “aceitando as regras do novo jogo, são esquecidos ou eliminados por responderem insatisfatoriamente (ou por não mais responderem) aos critérios de ‘excelência’, à obrigação da *performance* sempre a ser renovada”. Uma vez que os profissionais de RH adotem estes valores como algo natural, acabam por atuar apenas com uma esfera da sociedade que pode se considerar como “eleita do mercado”, aceitando os efeitos da exclusão e da inclusão.

Não é possível analisar as relações de trabalho fora do sistema capitalista visto que este é o modo de organização socioeconômico historicamente vigente. Por outro lado, não podemos nos deixar levar exclusivamente pela sua lógica, cujo principal efeito é o de empobrecer e aprisionar a vida humana nas taxas de produção a serem alcançadas, nas metas a serem superadas e na qualidade a ser perseguida a qualquer preço. Desse modo, questionamos: Quais as possibilidades de resistência nesse cenário capitalista contemporâneo?

Certamente, as práticas de resistência já estão em curso e são inúmeras. Mas, ao mesmo tempo, não são facilmente perceptíveis. Nesse sentido, acompanhamos a análise de Romagnoli (2014, p. 46), para quem as transformações são possíveis pela análise compartilhada dos “atos cotidianos, seus dispositivos e relações”. É precisamente nessa construção analítica compartilhada, na qual as alianças e os enfrentamentos, os distanciamentos e as aproximações possam ser experimentados, debatidos e analisados que reside, em nosso entendimento, a prática política do profissional da Psicologia.

### Considerações finais

Chegando ao final deste debate, constata-se que a área de Psicologia confronta-se com um desafio significativo diante da breve história de consolidação do setor de RH: à medida que os limites desse campo são reconhecidos, vividos e debatidos por estes profissionais pode haver a emergência de práticas mais críticas e transformadoras. O profissional da Psicologia que consegue ir além das atividades meramente técnicas e instrumentais, buscando uma atuação comprometida com o diagnóstico da realidade social e política em que está

inserido, coloca-se em um processo de coanálise permanente sobre os impasses diversos que são vividos pelos múltiplos agentes presentes no contexto laboral. Atribuir à expansão da vida um plano acima do lucro não é nada fácil no contexto das organizações. Entretanto, como justificar a presença de um profissional que atue junto aos trabalhadores sem que este venha a privilegiar a vida e sua potencialização?

Compreendemos que cabe a este profissional a difícil tarefa de abrir brechas no sistema rígido de acumulação que predomina nas organizações capitalistas. Assim, aquela parcela de atividade técnica que foi constitutiva do setor de RH deixa de ser prioridade para que novas preocupações e práticas possam emergir. Nelas, o profissional de RH coloca-se no cotidiano do trabalhador, discutindo questões que aí emergem e abrindo espaços de negociação por meio dos quais a maioria calada de trabalhadores possa sair da conformação, se organizar e construir cotidianamente uma prática emancipada de debates, enfrentamentos e tomadas de decisão.

A dificuldade maior é encontrar empresas que de fato desejem que seus trabalhadores pensem, participem e reivindiquem. Diante dela, não se pode dizer, simplesmente, que a única possibilidade é compactuar cegamente com tais valores e reproduzi-los como verdade absoluta. Isso colabora apenas para que o capital se torne cada vez mais um equivalente geral da existência humana. O fato é que a vida vai muito além disso, criando atalhos, resistências e desvios.

ENRIQUEZ, E. A interioridade está acabando? In: MACHADO, M. N. M.; CASTRO, E. M.; ARAÚJO, J. N. G.; ROEDEL, S (Orgs.). **Psicossociologia: análise social e intervenção**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 1987.

FOUCAULT, M. **A verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: Editora Nau, 1999.

GORZ, A. **O Imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec, Unesp, 1999.

LIMA, M. E. A. **Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa**. Petrópolis: Vozes, 1996.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Vol. I, Tomo 2 (Col. Os economistas). São Paulo: Abril Cultural, 1984.

MONACO, F. F. Dos tempos modernos à gestão de pessoas: uma breve retrospectiva histórica da evolução da administração de recursos humanos. **RACE - Revista de Administração do Cesusc**, v. 1, p. 27-50, 2007.

MORIN, M. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.3, p. 8-149, São Paulo: jul/set, 2001.

ROCHA, M. L. Pesquisa-Intervenção e a produção de novas análises. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.23, n.4, p. 64-73, 2003.

ROMAGNOLI, R. O conceito de implicação e a pesquisa-intervenção institucionalista. **Psicologia & Sociedade**, v.26, n.1, p. 44-52, 2014.

SATO, L. Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir? **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 189-199, dez. 2009.

SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do Comportamento Organizacional. **Estudos de Psicologia** (Campinas), Natal, v. 7, n. especial, p. 11-18, 2002.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Editora Atlas, 1995.

Recebido em 2017-09-14  
Publicado em 2017-11-03

#### Referências

ANDERY, M. A. A.; SERGIO, M. T. P. **Compreender a ciência: uma perspectiva histórica**. RJ: Espaço e Terra, 1988.