

## MODELOS DE PRODUÇÃO E OS IMPACTOS SOBRE O PSIQUISMO

### MODELS OF PRODUCTION AND THE IMPACTS ON PSYCHISM

Saulo Rodrigues de Moraes<sup>1</sup>

#### 01 – IMPACTOS DOS PROCESSOS DE PRODUÇÃO SOBRE A SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR

Esse ensaio pretende expor alguns estudos sobre os impactos dos processos de produção sobre a subjetividade do trabalhador. Propomos realizar a coleta de referências de vários modelos de gestão, desde aqueles considerados clássicos, que trazem Taylor e Ford como principais autores até os mais recentes, que são enunciados como adaptações à reestruturação produtiva.

Nossa proposta não busca abranger a pertinência ou não de se tratar por novos os modelos adotados nas últimas décadas. Esse tema tangenciará em alguns momentos nossa incursão, mas não será aprofundado, reservando as luzes para o resgate de produções científicas que tratam dos efeitos sobre os trabalhadores das recentes incorporações ao arsenal de propostas administrativas, especialmente nos setores que tratam da “gestão de pessoas”.

Em 1776, Adam Smith denunciou na obra *A riqueza das nações* as potenciais consequências do parcelamento e simplificação de operações destinadas aos trabalhadores: “o homem que passa a vida realizando umas poucas operações simples... em geral se torna tão estúpido e ignorante quanto é possível tornar-se uma criatura humana”. Para ele, faltaria a esse homem a oportunidade de utilizar sua inteligência e acrescenta que a “uniformidade da vida estacionária corrompe- lhe naturalmente também a coragem... destrói-lhe até a energia do corpo e torna-o incapaz de usar sua força, com vigor e perseverança, a não ser na ocupação fragmentada à qual foi destinado”. Nesse aspecto, Marx (1980) compartilharia dos prognósticos de Smith sobre os perigos da rotina, e menciona uma obra escrita já

<sup>1</sup> Mestre, especialista e graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professor da Faculdade Pitágoras de Betim. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/4518123830968394>.

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

em 1713 por Ramazzini, então professor de medicina em Pádua, sobre a patologia industrial.

As abordagens psicológicas ainda não existiam nessa época (século XVIII), e os estudos que buscavam entender o psiquismo eram atrelados ora à tradição filosófica, ora aos estudos fisiológicos - estes ainda incipientes. Mesmo posteriormente, com o fortalecimento da psicologia no século XX suas pesquisas raramente focariam as eventuais consequências dos processos de trabalho sobre a subjetividade do trabalhador.

Para Coriat, as principais tendências do desenvolvimento do modo de produção capitalista foram observadas por Marx: o parcelamento de tarefas, a incorporação do saber técnico e o despotismo da direção. Isso se confirmou com Taylor ao introduzir a gerência científica, expressa em uma análise racional, do tipo cartesiana, com a cronometragem de cada fase do trabalho e eliminação dos movimentos muito longos e supostamente inúteis. Para Moraes Neto (1986) a gerência científica mantém o trabalho vivo como a base do processo de trabalho. Ao libertar o capital da habilidade dos trabalhadores sem a introdução de máquinas, Taylor busca objetivar o fator subjetivo, o trabalho vivo. Essas discussões das proposições tayloristas evocam uma reflexão sobre os reais efeitos da “transformação do homem em máquina”. Denuncia-se o empobrecimento da tarefa parcelizada e o alto grau de alienação a que o trabalhador está submetido.

Antes de Ford criar a fábrica de Highland Park, em 1910, o processo de trabalho adotado por ele era artesanal, preenchido por trabalhadores altamente qualificados que detinham certa autonomia sobre seu trabalho, inclusive para a contratação e demissão de ajudantes. Ao criar essa fábrica, Ford extinguiu essa modalidade e inseriu mecanismos pautados em recompensas materiais para os trabalhadores, em detrimento de medidas que buscassem boas condições de trabalho. Ford substituiu os trabalhadores qualificados por especialistas e fixou o trabalhador no posto de trabalho. Moraes Neto (1986) argumenta que há equívocos na interpretação de que o fordismo corresponde ao desenvolvimento da maquinaria. Para ele, um processo de trabalho baseado no ofício manual é um processo de trabalho necessariamente empírico, que não poderia ser reduzido a regras, leis e fórmulas, daí a constatação que o fordismo representaria um desenvolvimento da

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

manufatura, ou seja, uma forma historicamente menos desenvolvida, que já havia sido superada. Adentramos brevemente nessa discussão apenas para salientar que essa “nova versão da manufatura” conviveu com problemas, afinal, o trabalhador era pago para não pensar, mas pensava (Pignon, Querzola apud Moraes Neto, 1986, p. 232); era pago para não reagir emocionalmente, mas se deprimia (Sennett, 1998).

Os prejuízos decorrentes dessas reações atiçaram os pesquisadores de Harvard e geraram a pesquisa na Western Electric Company, liderada por Elton Mayo. Essa pesquisa se tornou um marco da entrada da sociologia e da psicologia nos processos de produção. Esse movimento, nomeado como “Escola das Relações Humanas” introduziu nas empresas as idéias de relações informais, democratização das relações de trabalho e, especialmente, de recompensa simbólica – à primeira vista, um contraponto à visão de *homo economicus* do taylorismo/fordismo. O caráter científico que embasou as descobertas de Elton Mayo alertou os empresários quanto a possibilidade de aumento da eficácia na administração de suas empresas e criou as condições para teorias administrativas novas que buscavam fazer do cenário organizacional um espaço supostamente democrático composto por trabalhadores “felizes e produtivos”. Para Sennet (1998, p.46) esses pesquisadores reconheciam suas limitações: “Contudo, os psicólogos como Mayo eram lúcidos. Sabiam que poderiam temperar as dores do tédio, mas não as abolir naquela jaula de ferro de tempo”.

Inúmeras propostas baseadas nos resultados satisfatórios advindos das “gestões participativas” se perfilaram após as pesquisas da Western Electric. Obviamente com características que diferiam em alguns pontos, mas orientadas por uma lógica semelhante. Segundo Lima (1995, p. 18)

Peters e Waterman (1983), autores do best-seller considerado básico para aqueles que querem compreender as “novas” práticas das organizações, afirmam também que não existe nada de realmente novo nessas políticas. Segundo eles, Selznick e Barnard falavam já de cultura e de “modelagem” de valores há mais de 40 anos. H. Simon começou a falar dos limites da racionalidade na mesma época. Chandler começou a dissertar sobre as relações com o meio ambiente algum tempo depois e Weick falou das analogias evolucionistas há mais de vinte anos.

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

As evidências de uma política organizacional que privilegia as relações entre as pessoas poderiam, em um primeiro momento, fomentar uma representação do capital que foge à sua lógica, ou seja, pessoas que produzem muito e trabalham felizes numa arena em que *todos* ganham. Mas, de fato, a lucidez dos psicólogos de Mayo se comprovou com o passar do tempo e expôs seus conflitos. Além disso, desmascarou essa instrumentalização das ciências sociais para abrandar as contradições entre capital e trabalho.

Por outro lado, na década de cinquenta, representantes da psiquiatria social francesa tentavam compreender as causas de adoecimento psíquico no trabalho. Paul Sivadon foi o primeiro teórico a utilizar a expressão psicopatologia do trabalho e um dos primeiros a admitir as possíveis relações entre certos tipos de trabalho e certos distúrbios mentais. Também psiquiatra, mas filiando-se a uma corrente teórica diversa, Louis Le Guillant estudou várias categorias profissionais. Ele buscou “demonstrar a existência de uma relação entre tal condição de vida ou de trabalho e o surgimento, a frequência e a gravidade dos distúrbios mentais” (Lima, 2002, p. 60).

Na década de oitenta, Christophe Dejours publicou “A loucura do trabalho”. Esse psiquiatra francês estudou os impactos do taylorismo/fordismo no psiquismo dos trabalhadores e descobriu estratégias defensivas elaboradas pelos trabalhadores para enfrentar os riscos presentes no trabalho. Para ele, essas estratégias, que podiam ser individuais e coletivas expunham uma construção que rompia com modelo predominante, pautado na passividade do trabalhador diante de uma organização do trabalho com características monolíticas e de inabalável conformação.

Segundo Dejours, os pesquisadores que inauguraram a psicopatologia do trabalho – Sivadon, Le Guillant, Claude Veil, A. Fernandez-Zoila, J. Begoin – estavam fortemente influenciados por um modelo causalista baseado na medicina do trabalho e na toxicologia industrial. Esse autor afirma que usufruiu dessa herança e sua justificativa para tal concepção era o “formidável poder do fordismo”, tido como imutável. Como descrevemos, ele revê essa posição e passa a referir-se a uma não passividade dos homens diante das pressões organizacionais, então, em 1992, afirmaria:

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

A psicopatologia do trabalho não era mais uma psicologia aplicada e nem uma psiquiatria aplicada ao mundo do trabalho como era aquela de Sivadon e de Amiel (1969). Ela não era também uma psicanálise aplicada às situações de trabalho como são certas correntes da psicossociologia”.

O salto realizado por Dejours o remete a uma compreensão psicodinâmica do trabalho. Embora procurasse negar, a orientação psicanalítica que sustentou suas pesquisas iniciais tomou maior força ao propor essa nova direção, em proporção tão intensa quanto as críticas que recebeu.

Daremos destaque a dois pesquisadores no presente trabalho: Lima e Sennett. Essa opção se ancora em dois fatores principais: a riqueza e atualidade de suas reflexões sobre as consequências do “novo capitalismo” na subjetividade do trabalhador e o rigor de suas pesquisas, que tomam como ponto de partida a situação concreta de trabalho. De entrada, essa última razão já justifica a discordância de Lima (2002) com o caminho trilhado por Dejours, que para ela, optou pelo caminho da especulação ao considerar que o discurso do trabalhador é o bastante para compreender como se dá sua relação com o trabalho. E foi através do estudo da situação concreta do trabalho que essa autora desvendou os sutis mecanismos adotados em empresas modernas, que sob o manto de gestão participativa obtêm relevantes ganhos de produtividade com a conta paga pelos trabalhadores, que se submetem de corpo e alma a novas formas de sedução dessas empresas.

Já Sennett, o outro autor de nossa exposição, ao buscar compreender como trabalhadores de algumas categorias têm lidado com o capitalismo flexível deparou com a constatação de que esse modelo impede a formação do caráter das pessoas, ao impossibilitar a construção de uma narrativa coerente para suas vidas.

## **02 – SE QUEREMOS QUE TUDO CONTINUE COMO ESTÁ, É PRECISO QUE TUDO MUDE**

Para Lima (2004, mimeo), essa afirmação de Giuseppe Tomasi di Lampedusa sintetiza, uma das experiências emblemáticas de “gestão moderna”: a escola saturniana. Esse nome foi inspirado na experiência da General Motors, em 1985, nos EUA, e teve como apologistas Philippe Messine, na França, e Ricardo

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

Semler, no Brasil. Assim como a escola californiana, representada pela experiência da IBM, tendo Peters & Waterman nos EUA, e Archier & Serieyx, na França, como representantes maiores, a escola saturniana adota uma política de salários elevados, maior estabilidade no emprego, conciliação de recompensas materiais e simbólicas, descentralização das decisões, aumento do fluxo de informações, investimentos na formação e qualificação do pessoal e incentivo à participação e à tomada de iniciativa. Alguns aspectos diferenciam essas duas escolas, em especial, a maneira de cada uma delas lidar com os sindicatos ou reivindicações dos trabalhadores. Os saturnianos optam por se antecipar aos conflitos através de negociações permanentes com os sindicatos. Já os californianos são assumidamente hostis às organizações dos trabalhadores.

As experiências californiana e saturniana mostram um aperfeiçoamento do que Lima (1996) denominou novas formas de sedução nas empresas. Diante das vantagens oferecidas aos trabalhadores que descrevemos anteriormente, talvez fique uma interrogação sobre quais possíveis efeitos negativos dessas experiências sobre seu funcionamento psíquico. É exatamente sobre a sutileza dessas novas modalidades gestionárias que a autora se debruça e captura elementos peculiares. O principal deles é o caráter paradoxal dessas políticas. Para melhor compreensão de como isso se dá, Lima (2004) recorre a Palmade, J. (1987) que explica que “um paradoxo é organizado por antinomias estruturais, mas nem toda contradição estrutural é um paradoxo (...) uma asserção pode ser entendida como paradoxal se, seguindo as regras da lógica, concluirmos que ela é, ao mesmo tempo, verdadeira e falsa: *‘uma injunção paradoxal é aquela que se a obedecermos, estaremos desobedecendo-a’*”. Palmade (1987) oferece dois exemplos de injunções paradoxais muito comuns nessas empresas: “você deve aderir livremente aos objetivos da empresa” e “seja espontâneo”. Essas empresas demandariam perfis de personalidade que lidariam com as exigências seguintes: seja cooperativo, mas competitivo; tenha “espírito de equipe”, mas seja individualista; conforme-se às regras da empresa, mas seja capaz de tomar iniciativa.

Junto às injunções paradoxais, Lima (2004) destaca as contradições; especialmente em três frentes: a contradição entre o discurso idealizado da gestão e sua inaplicabilidade real; a contradição entre um discurso que se pretende científico,

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

mas que na realidade evidencia sua superficialidade ao recorrer mais à persuasão que à argumentação; e, finalmente, a tentativa de firmar um discurso baseado na cooperação e mobilização ativa do trabalhador, desconectado de uma realidade social que se pauta cada vez mais em valores que destoam disso, voltando-se cada vez mais ao individualismo, à heteronomia e às relações instrumentais.

Para ela a inevitabilidade da proposição de paradoxos e contradições no ambiente organizacional é inerente às estratégias gerenciais, pois a Administração se caracterizaria pela “tentativa de conciliar o inconciliável”, comprometendo de antemão sua prática – por isso Marx teria chamado essa disciplina de *impotência em ação*. Ela alerta ainda para o risco de se estender a existência de contradições e paradoxos a todas as ações das organizações. Sua tese não desconsidera que parte dessas políticas precisa ser aplicável e corresponde a necessidades concretas da empresa, por isso não se desvincularia totalmente do real nem se apresentaria como um discurso completamente vazio.

Os estudos dos efeitos da submissão dos trabalhadores a esse ambiente de contradições e injunções paradoxais não resultaram em consenso, como demonstram as posições de alguns pesquisadores. Para Palmade (1987) a via encontrada pelos indivíduos nessa situação segue o caminho da perversão - o que não quer dizer que necessariamente teriam caráter perverso, mas apresentariam comportamentos de caráter perverso, que é marcado pela manipulação, instrumentalização do outro, dissimulação e hipocrisia. Para Enriquez (1989) o caminho seria o da histeria e segundo Pagés (1987) a paranóia se destacaria. Uma das saídas destacadas ainda seria a apresentação de uma super-identificação com a empresa, fazendo o indivíduo submeter-se incondicionalmente a qualquer proposta da empresa, gerando problemas em uma situação de rompimento do vínculo.

### 03 – O REINO FLEXÍVEL

Sennett (1999) condensa sua inquietação na seguinte pergunta: “Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato?”. Essa indagação vem no conjunto de questões que o autor levanta sobre trabalho e caráter. Sua tese busca suporte na relação

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

entre o tempo, especialmente a possibilidade de se projetar em longo prazo, e a formação do caráter. Ele retorna às críticas de Adam Smith sobre os males da rotina, mas que em seu desenvolvimento histórico teria um significado diferente em meados do século XX, que inclusive se equivaleria, por um lado, às sociedades pré-capitalistas – com a diferença que este seria predominantemente agropastoril – e cuja rotina não seria necessariamente degradante.

Na geração de Enrico (trabalhador do pós guerra – *grifo nosso*) a métrica de tempo já se tornara outra coisa que não um ato de repressão e dominação praticado pela administração em nome do crescimento da gigantesca organização industrial (...) o tempo rotinizado se tornara uma arena onde os trabalhadores podiam afirmar suas próprias exigências, uma arena que dava poder. (Sennett, 1999 p.48).

O autor ressalta que o discurso da flexibilidade ataca a burocracia rígida e enfatiza o risco, dando a entender que nesse cenário as pessoas teriam maior liberdade para moldar suas vidas. Ele alerta que novos controles estão sendo criados, mas que seriam difíceis de entender. O maior impacto se daria sobre o caráter das pessoas.

O termo caráter concentra-se, sobretudo, no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro (...) caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem. (Sennett, 1999, p. 10).

Em certa época a ordenação do uso do tempo se mostrava como uma exigência frente à imprevisibilidade da natureza e os efeitos de catástrofes naturais. A organização do tempo contrária à idéia de “deixar para amanhã” torna-se, então, uma virtude, portanto formadora de caráter. Sennett (1999) descreve o embate entre a visão destrutiva de rotina de Smith e o enfoque de Diderot, defensor da proposição que a repetição e o ritmo promoveriam “a unidade mental e manual” do indivíduo no trabalho, assumindo, dessa forma, o controle e acalmando-se. Anthony Giddens seria o herdeiro moderno de Diderot, para ele “*imaginar uma vida de impulsos momentâneos, de ação a curto prazo, despida de rotinas sustentáveis, é imaginar na verdade uma existência irracional*”. A velha ética a que se refere Sennett colocava ênfase no uso autodisciplinado do tempo voltado a uma prática voluntária auto-imposta, ao contrário da rotina imposta pelos patrões. Vemos que a própria noção de

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

rotina encontra vieses diferenciados.

Nessa nova configuração o trabalho em equipe é celebrado como propulsor da sensibilidade aos outros, no entanto, a superficialidade é a tônica desse “ambiente de cooperação”. Afinal, como a virtude da solidariedade poderia sobressair em meio a relações superficiais e fluidas? No reino da flexibilidade, avalia Sennett, “*nada pode grudar em você*”. O trabalhador deve ter a habilidade de levar aptidões portáteis para o trabalho e ter a capacidade de distanciar-se de relacionamentos estabelecidos. Nas formas de trabalho flexíveis os trabalhadores fazem as regras à medida que prosseguem; em clara adequação à lógica do mercado ditado pelo consumidor e em constante mutação.

Sobre essas formas Zarifian (2001) argumenta que nesse modelo o isolamento dá espaço ao compartilhamento de saberes, ações, responsabilidades e avaliações. O que Sennett enxerga como aspectos negativos são para Zarifian um motor para o enriquecimento do trabalho, que retornaria à possibilidade de fazer atuar a competência do trabalhador, na medida em que perderia sua “textura linear e transitoriamente homogênea”.

Na verdade existem tempos, uma pluralidade de tempos que remete a essas atividades complementares, mas distintas, que não possuem nem o mesmo conteúdo nem as mesmas exigências. O indivíduo não precisa mais ficar um dia inteiro atrelado a um fluxo. (...) os tempos podem dissociar-se – o tempo de formação já se dissocia do tempo de presença, o tempo de diálogo a respeito de eventos dissocia-se do tempo de formação, etc. – e sua re-associação depende, antes de mais nada... da competência do indivíduo. (Zarifian, 2001, pg 57)

Deluiz (2002) concorda com Zarifian quanto às vantagens do modelo das competências, no entanto denuncia o espaço aberto atualmente à intensificação do trabalho e desprofissionalização, enquanto consequências de uma “polivalência estreita e espúria decorrente do reagrupamento de tarefas pela supressão dos postos de trabalho”. A autora acentua o “sofrimento no trabalho advindo do stress e da ansiedade decorrentes do medo da perda do emprego, das relações de trabalho inseguras e do enfrentamento cada vez maior de responsabilidades”.

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

## 04 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nossa incursão procurou localizar teorias relevantes que tratam dos impactos negativos dos processos produtivos sobre o psiquismo dos trabalhadores. Entendemos o trabalho enquanto categoria que ultrapassa sua configuração histórica e não se reduz apenas a sua formatação na sociedade industrial; e muito menos privilegiando apenas seus aspectos degradantes. Não podemos negar, porém, que no modo de produção capitalista esses aspectos passam por mutações contínuas velozes e que o desenvolvimento das forças produtivas cria sutilezas captadas por poucos. O século XX condensou de maneira nunca antes vista esses rearranjos e foi palco de aperfeiçoamentos com estratégias cada vez mais refinadas.

Percebemos, especialmente, o quanto no movimento da psiquiatria social francesa o sofrimento psíquico gerado por condições e organizações de trabalho hostis ganhou contribuições decisivas – mas que até hoje, de certo modo, estão embrionárias. O salto dado por Lima (1996) ao perceber deteriorações de caráter onde prevaleciam leituras idealizadas das “novidades gestionárias” é de fundamental importância. Assim também é a contribuição de Sennett, que mesmo sem privilegiar categorizações próprias à psicopatologia, denuncia com rigor os males provocados pelo capitalismo flexível à formação do caráter dos sujeitos. Tanto que a certa altura, ao analisar essas novas configurações, faz coro às descobertas de Lima.

Assim, na equipe de trabalho moderno surge uma ficção: os patrões não competem entre si. E mais importante ainda, surge a ficção de que trabalhadores e chefes não são antagonistas; o chefe, em vez disso, administra o processo do grupo (...) o líder está do nosso lado, em vez de ser nosso governante. (Sennett, 1999, p. 132)

## 05 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. Oboré: São Paulo, 1987.

DELUIZ, N. *O modelo das competências e a gestão do trabalho*. mimeo.

GORZ, A. *Crítica da divisão do trabalho*. Martins Fontes: São Paulo, 1996.

LIMA, M. E. A. Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	

empresa. Vozes: Petrópolis, 1996.

LIMA, M. E. A. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. *In*: M. da G. Jacques & W. Codo (Eds.). *Saúde mental e trabalho: Leituras*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. (pp. 50-81).

LIMA, M. E. A. Os paradoxos da “excelência” no mundo do trabalho, mimeo, 2001.

MORAES Neto, B. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. *Revista Novos Rumos*, ano I, n. 2, pp. 223-33, abril-junho, 1986.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Record, Rio de Janeiro, 2002.

ZARIFIAN, Ph. *Objetivo Competência*: por uma nova lógica. Atlas, São Paulo, 2001.

Revista Brasileira de Educação e Cultura – ISSN 2237-3098 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XV Jan-jun 2017	Trabalho 08 Páginas 129-139
<a href="http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura">http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura</a>	periodicoscesg@gmail.com	