

## RESSALVA

Atendendo solicitação do(a) autor(a), o texto completo desta dissertação será disponibilizado somente a partir de 12/01/2020.

**MATHEUS VIANA BRAZ**

**PARADOXO GERENCIALISTA E HIPERPERFORMANCE: sobre  
os laços psicológicos e ideológicos nas organizações  
multinacionais**

**ASSIS**

**2018**

**MATHEUS VIANA BRAZ**

**PARADOXO GERENCIALISTA E HIPERPERFORMANCE: sobre  
os laços psicológicos e ideológicos nas organizações  
multinacionais**

Dissertação apresentada à Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis, para obtenção do título de Mestre em Psicologia (Área de Conhecimento: Psicologia e Sociedade).

Orientador: Prof. Dr. Francisco Hashimoto

Bolsista: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, processo nº 2015/10143-9)

**ASSIS**

**2018**

Matheus Viana Braz

**SOBRE AS RELAÇÕES ENTRE INDIVÍDUO E ORGANIZAÇÃO  
MULTINACIONAL: do paradoxo à hiperperformance**


Dissertação apresentada à Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis, para a obtenção do título de Mestrado Acadêmico em PSICOLOGIA (Área de Conhecimento: PSICOLOGIA E SOCIEDADE)

Data da Aprovação: 12/01/2018

COMISSÃO EXAMINADORA



Presidente: Prof. Dr. Francisco Hashimoto - UNESP/ASSIS



Membros: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva - UEM/MARINGÁ



Prof. Dr. Marcos Mariani Casadore - FIO/OURINHOS

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca da F.C.L. – Assis – Unesp

B827s Braz, Matheus Viana  
Paradoxo gerencialista e hiperperformance: sobre os laços psicológicos e ideológicos nas organizações multinacionais / Matheus Viana Braz. Assis, 2018.  
277 f. : il.

Dissertação de Mestrado – Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis  
Orientador: Dr. Francisco Hashimoto

1. Relações trabalhistas. 2. Saúde do trabalhador. 3. Empresas multinacionais. 4. Trabalho - Aspectos psicológicos. 5. Comportamento organizacional. I. Título.

CDD 658.385

*Ao meu pai (in memoriam), que me  
ensinou a diferença entre  
conhecimento e sabedoria.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro, aos meus pais, Luciana Teresa Viana e Luis Carlos Braz (*in memorian*). O apoio e afeto de vocês foram fundamentais à conclusão desse trabalho. Igualmente, agradeço meus queridos irmãos, Camila e Gabriel, por estarem sempre por perto nos principais momentos de nossas vidas. Endereço, ainda, um agradecimento especial aos meus avós, Teresa, Áureo e Aparecida (*in memorian*), cujas referências me proporcionaram desenvolvimento pessoal incalculável.

Ao meu orientador e, fortuitamente, grande amigo, Francisco Hashimoto, que desde a graduação me acompanhou, incentivou e acreditou em meu trabalho. Sua generosidade, empatia e preocupação com o outro são virtudes as quais busco continuamente me referenciar.

Ao Marcos Mariani Casadore e Guilherme Elias da Silva, pelos ricos apontamentos feitos durante a qualificação. Para além dessa pesquisa, vocês são modelos importantes que me alimentam e me instigam a perseverar no percurso acadêmico.

Aos meus fiéis amigos, presentes desde minha chegada em terras assisenses. Abílio, Vinícius e Matheus Mancuso, pelas alegrias compartilhadas e discussões despretensiosas, que muito me auxiliaram no desenvolvimento dessa dissertação. Ao Pedro, Maico e Lourenço, amigos também valiosos e com qualidades admiráveis.

Ao professor Vincent de Gaulejac, cuja orientação durante minha estadia na França se deu de maneira inominável. Sua sensibilidade, competência e acolhida foram essenciais para que meu sanduíche em Paris fosse o mais profícuo possível, pessoal e profissionalmente.

Aos colegas e grandes referências do *Laboratoire de Changement Social et Politique* e do *Réseau International de Sociologie Clinique*, os quais me proporcionaram substanciais experiências no caminho de implicação e compreensão da Sociologia Clínica: Christophe Niewiadomski, René Badache,

Christiane Girard, Bénédicte Atten, Isabelle Seret, Christophe Pittet, Ting Chen e, por fim, meu grande amigo, Jacky Sileza.

Aos colegas do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho (LIST), pelas reflexões e discussões sobretudo políticas das intervenções no mundo do trabalho.

À Marcela Ribeiro, que surgiu despreziosa e inesperadamente no meio desse percurso, mas cuja contribuição para a conclusão desse trabalho se consolidou de maneira inestimável.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), pela concessão do auxílio financeiro, em especial a Bolsa de Estágio e Pesquisa no Exterior (BEPE).

Aos participantes da pesquisa, cuja colaboração e disponibilidade espero retribuir com o produto final desse estudo.

A participação de todos produziu marcas indeléveis em minha jornada e me proporcionou maturidade acadêmica e pessoal essencial à conclusão desse trabalho. É em função dessas preciosas trocas que tenho a certeza do caminho que escolhi traçar.



VIANA BRAZ, Matheus. **Paradoxo gerencialista e hiperperformance: sobre os laços psicológicos e ideológicos nas organizações multinacionais**. 2018. 277f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Psicologia). – Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis, 2018.

## RESUMO

Na esteira do enfraquecimento e perda de credibilidade das instituições sociais, no universo da globalização da produção, do comércio e das finanças, as companhias multinacionais alcançaram um poderio sociopolítico-econômico sem precedentes na história. No epicentro da iniciativa pública e privada, difundem metodologias de gestão, nutrem um imaginário específico de progresso social, encarnam o símbolo máximo da eficiência, um novo polo de legitimação social, representam a consolidação de uma nova instituição sagrada e se amparam na promessa de realização de projetos específicos: ascensão vertiginosa, reconhecimento, visibilidade e destaque social. Embora na atualidade os riscos físicos de trabalho tenham sido progressivamente minimizados em países industrializados, incluindo o Brasil, segundo a literatura as condições subjetivas laborais parecem se degradar cada vez mais, o que revela o surgimento de novas fontes de risco e modos sofrimentos no trabalho. Como, então, o mal-estar e sofrimento profissional vinculam-se aos investimentos subjetivos entre indivíduo e empresa? Entre as exigências de hiperperformance, os paradoxos organizacionais e a busca pela superação contínua de si mesmo, como o sujeito dá sentido ao seu trabalho? Baseados nessas premissas, objetivamos empreender um estudo da incorporação ideológica e dos laços subjetivos estabelecidos no seio das companhias multinacionais, considerando as relações entre as antinomias das significações sociais imaginárias hegemônicas com fenômenos de ordem familiar, social e existencial, inscritos no cenário laboral atual. Para tanto, a partir da Psicossociologia e Sociologia Clínica, e com base em relatos de experiências singulares, provenientes da realidade concreta e vivida de trabalhadores que compõem quadros dirigentes de diversas empresas multinacionais, inscrevemos nosso estudo na orientação clínica da tradição francesa de pesquisadores e interventores que buscam compreender as mudanças e evoluções do mundo do trabalho. Propusemos, então, que especialmente a partir das últimas duas décadas uma nova configuração sociopsíquico-organizacional ganha contornos cada vez mais aparentes e refere à expansão de uma modalidade arquetípica de laço subjetivo estabelecido com as empresas, emergente como produto de transformações culturais da hipermodernidade. Isso quer dizer que comumente há a incorporação de valores relacionados à organização ou a apropriação do discurso gerencialista, no entanto, em face das instâncias mediadoras existentes nas companhias, nos níveis psicológico e ideológico do vínculo com a empresa, paradoxalmente de modo oculto predominam a descrença, desconfiança, desencantamento, pessimismo, saturação, instabilidade, insegurança e a incoerência em relação ao ambiente no qual estão inseridos. O imperativo da excelência, de destaque

social e a necessidade de se afirmar como sujeito, quando vinculados a maior vulnerabilidade do emprego assalariado e a proliferação de exigências incompatíveis, produz um ambiente de incerteza constante. Com efeito, em uma sociedade na qual a individualização dos percursos se revela central, na ausência de elementos estruturantes do coletivo, a pejoração da média e a empresarização dos comportamentos tendem a fazer com que o indivíduo sinta com cada vez mais peso os efeitos dessas injunções, como se a busca pela afirmação de sua existência social comumente não o levasse a lugar algum.

**Palavras-Chave:** Relações de Trabalho; Saúde do Trabalhador; Psicossociologia e Sociologia Clínica; Organizações Multinacionais; Paradoxo organizacional;

VIANA BRAZ, Matheus. **Managerial paradox and hyperperformance: the psychological and ideological ties of multinational organizations.** 2018. 277f. Dissertation (Masters in Psychology). São Paulo State University (UNESP), School of Sciences, Humanities and Languages, Assis, 2018.

## ABSTRACT

The multinational corporations have achieved a unique position and powerful influence within the economic, social and cultural spheres, unprecedented in history, in a social institutions weakening and loss of credibility context and the globalization of production, commerce, and finance. These companies are at the epicenter of public and private initiative, disseminate management methodologies and establish a specific imaginary of social progress. In addition, represent a new pole of social legitimation, the ultimate symbol of efficiency, the consolidation of a new sacred institution and support the promise of achievement of specific projects: vertiginous rise, recognition, visibility and social prominence. Currently, although physical labor risks have been progressively minimized in industrialized countries, including Brazil, according to the literature the subjective labor conditions seem to degrade more and more, which reveals the emergence of new sources of risk and ways of suffering at work. Based on this, how is professional malaise and suffering linked to subjective investments between individual and company? Among the demands of hyperperformance, organizational paradoxes, and the search for continuous self-upgrade, how does the individual create the sense of purpose at work? Based on these premises, we intended to study the ideological incorporation and the subjective bonds established within the multinational companies, considering the relations between the antinomies of imaginary hegemonic social significations and the family, social and existential order effect, inscribed in the current labor scenario. In order to do it, based on reports of unique experiences from the concrete and lived reality of workers that are executives leaders of several multinational companies, we have proposed our study correlated with the French tradition clinical orientation of the researchers and interventors that aiming to understand the changes and evolutions of the work world. We proposed, then, that especially in the last two decades a new sociopsychic-organizational configuration has being more evident and refers to the expansion of an archetypal mode of subjective bond established with companies that emerges as the product of cultural transformations of hypermodernity. As expected, there is usually the incorporation of values related to the organization or the appropriation of the managerialist discourse. However, in reason of mediating instances in the companies, in the psychological and ideological levels feelings linked to the company, paradoxically and not evident is predominating the disbelief, mistrust,

disenchantment, pessimism, saturation, instability, insecurity and incoherence with the own environment which they are inserted. The imperative of excellence, social prominence and the necessity of affirmation as a subject, when linked to the greater vulnerability of wage employment and the proliferation of incompatible demands, produce an environment of constant uncertainty. Indeed, in a society which the individualization of pathways is central, in the absence of the collective structuring elements, the average depreciation and the company standard behaviors tend to increase the weight of these injunctions effects, as if the social existence affirmation search usually did not take himself to anywhere.

**Keywords:** Work Relationships; Worker's Health; Psychosociology and Clinical Sociology; Multinational Organizations; Managerial Paradox;

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Contrato narcísico com a organização.....	138
Quadro 2: Dados socioprofissionais dos entrevistados.....	173
Quadro 3: Núcleos de sentido e elementos de análise.....	177
Quadro 4: Modalidade outra de contrato narcísico com a organização.....	237

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	16
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	19
<b>1. Indivíduo hipermoderno e trabalho</b> .....	29
1.1 O sujeito na modernidade e na hipermodernidade: considerações iniciais.....	29
1.2 As significações imaginárias sociais do contemporâneo.....	34
1.3 Representações, finalidades e modos de sofrimento no trabalho.....	44
1.4 Das significações imaginárias à crise no tecido simbólico social: amarrações preliminares.....	60
<b>2. Globalização econômica e trabalho: o protagonismo das empresas multinacionais</b> .....	66
2.1 Sobre a ascensão das companhias multinacionais: internacionalização e globalização da economia.....	66
2.2 A internacionalização da economia brasileira e o papel das empresas multinacionais.....	78
2.3 Considerações históricas sobre processos produtivos e de trabalho.....	90
2.4 Globalização econômica e suas consequências sobre a divisão do trabalho.....	96
<b>3. A gestão das companhias multinacionais: funcionamento psíquico e organizacional</b> .....	112
3.1 Sobre os fundamentos do poder e ideologia gerencialista.....	112
3.2 Contrato narcísico com a organização: funcionamento psíquico e organizacional.....	125
3.3 Das derrocadas dos ideais à transcendência de si: a hiperperformance como arquétipo relacional nas companhias multinacionais.....	144

<b>4. Percurso teórico-metodológico.....</b>	<b>149</b>
4.1 Clínicas do Trabalho: considerações iniciais.....	149
4.2 Psicossociologia e Sociologia Clínica: heranças e mutações epistemológicas.....	153
4.3 Sobre a inserção da Psicossociologia e da Sociologia Clínica no Brasil..	163
4.4 Premissas e procedimentos metodológicos.....	163
4.5 Participantes da pesquisa.....	173
4.6 Análise de Conteúdo e Núcleos de Sentido.....	177
<b>5. A face aporética do trabalho nas empresas multinacionais: paradoxo e a novilíngua gerencialista.....</b>	<b>179</b>
5.1 Do trabalho prescrito ao trabalho vivido: <i>Facilitar operação não é resposta! Tem que ter um valor! Eu tenho que colocar essa porcaria num fluxo de caixa!</i> .....	182
5.2 Realismo econômico e a novilíngua gerencialista: <i>A cobrança independe de quem é o seu interlocutor. Ela vem! Faz parte do jogo.</i> .....	191
5.3 Instâncias mediadoras e registros sócio-organizacionais: <i>Eu trabalhava quinze, dezesseis horas por dia... E o tempo que sobrava, às vezes, eu conseguia comer e dormir.</i> .....	202
<b>6. A outra face aporética do trabalho nas empresas multinacionais: implicação subjetiva e hiperperformance.....</b>	<b>216</b>
6.1 Incorporação e difusão ideológica: <i>É uma máscara legal né, que você coloca. Fica lá no trabalho até às dez da noite, volta pra casa e só vive pro trabalho.</i> .....	217
6.2 Implicação subjetiva e visibilidade no mercado: <i>A mobilização vem realmente de tá envolvido nesses projetos mais complexos, mais relevantes. A grande questão é relevância!</i> .....	225
6.3 Contrato narcísico com a empresa: <i>Eu tenho uma boa e uma má notícia pra você! A boa é que você foi promovida. E a má é que você vai ganhar menos que um por cento de aumento.</i> .....	229
6.4 Os sentidos da hiperperformance: <i>Brasileiro é muito... É muito emotivo nessa relação com o trabalho. Nós temos que entender que esse negócio é um simples contrato de trabalho.</i> .....	239

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>250</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>262</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>276</b>



## APRESENTAÇÃO

O essencial não é aquilo que se fez do homem, mas sim aquilo que ele fez daquilo que fizeram dele.

Jean Paul Sartre (1952)

Certa vez, durante uma reunião em que relatava minha dificuldade no processo de escrita, o professor Christophe Niewiadomski me alertou para o fato de que esse processo, na *démarche* clínica, nos convida a sair de um modo defensivo, a fim de que nos impliquemos na capacidade reflexiva sobre nós mesmos e sobre nossa relação com o mundo. A escrita e, logo, a produção de conhecimento, nascem de um trabalho de expressão subjetiva e, mais ainda, o conceito, por si, desprendido da dimensão do vivido, não tem sentido, disse ele mais ou menos com esses termos. Embora muito pontual e voltada ao domínio da Sociologia Clínica, sua provocação surtiu efeito, de modo que essa reflexão me acompanhou ao longo de vários dias.

Entre história familiar e relações sociais, o que determina nossa forma de pensar e nossas escolhas profissionais? Qual é o peso de nossa história? Como integrar o subjetivo nas relações sociais do mundo do trabalho? Como minha dissertação se relaciona à minha história de vida? Como a dimensão de minha historicidade se inscreve em meu universo de pesquisa e o quanto isso pode se tornar uma armadilha, um entrave no processo de escrita?

Decerto que aqui não é o espaço para compartilhar a essência e resultados de meus devaneios e trabalho introspectivo, todavia, ao trazer a tona essas reflexões, malgrado as angústias emergentes e imbricadas em minha própria história de vida, percebi que ter alguma clareza dessa dimensão existencial, além de elucidar problemáticas centrais de minha pesquisa, se tornou a espinha dorsal do que entendo ser a construção de uma postura clínica em Psicossociologia e Sociologia Clínica. É, pois, no processo, no

percurso, que nos autorizamos a pensar, que nos desprendemos de dogmas e ideologias incrustados e transmitidos por nós mesmos.

Pautado nessas premissas, me interroguei: como combater uma abordagem excessivamente psicológica ou sobremaneira sociológica em minha pesquisa? Lembrei-me das provocações de Christophe Niewiadomski e me remeti às questões oriundas de meu trabalho de campo.

Após a finalização de todas as entrevistas, a apreensão de um sentimento inicial de euforia foi substituída pela angústia do dissenso. Garantir a fidelidade dos relatos e rigor metodológico tornou-se um desafio em face da análise de dados e construção de hipóteses. O exame de minhas anotações provenientes da pesquisa de campo e as infindáveis releituras de mais de 400 páginas de transcrições de entrevistas alimentavam a certeza de que o trabalho de teorização dos relatos obtidos parecia limitante e infindável.

Foi quando percebi que seria preciso abandonar uma posição um tanto quanto confortável e cristalizada em meu ofício de pesquisa, isto é, a posição de Psicólogo. Entre a sociologia e a psicologia, onde afinal se localizava a Sociologia Clínica e a Psicossociologia? Sem me dar conta, apreendi que era disso que se trata a “clínica da complexidade” ou a “*démarche* clínica”, tanto evocadas em minhas leituras. Não buscamos verdades absolutas, dogmáticas, tampouco nos servimos de um corpo teórico que busque dar conta de todo o corpo social. Assim, do ponto de vista da escrita, o esforço analítico consistiu na garantia da construção de um texto (que representa, em essência, um relato), cuja proposta era se aproximar de forma mais fidedigna possível ao “vivido do trabalho”, de sorte a dar espaço à expressão de conflitos, angústias e dissabores dos sujeitos entrevistados, bem como para compreender de que maneira a implicação subjetiva e vínculos com a empresa se interpenetram no esforço de construção de sentido no trabalho.

Se de um lado era preciso ser duro e crítico, também em relação às minhas experiências enquanto psicólogo organizacional, de outro também foi preciso abandonar e relativizar uma série de “convicções teóricas”, oriundas do trabalho de leitura. Foi preciso assumir que fenômenos sociais são

fundamentalmente históricos e, mais ainda, regionais, o que me exigiu uma atitude vigilante e indutiva, a fim de evitar a aplicação teórica selvagem no momento da construção de hipóteses analíticas.

Em alguma medida, o amadurecimento pessoal proporcionado pelo desenvolvimento dessa dissertação abarcou um trabalho contínuo de luto de minhas próprias crenças e de valorização da história e historicidade na organização do social. E é a isso, talvez, que se remete o processo de “tornar-se sujeito”, evocado por Vincent de Gaulejac. A escrita clínica, em última instância, implica a angústia ao envolver a exposição e expressão de nosso próprio narcisismo.

Percebi também que multirreferencialidade, ao contrário de justaposição, pressupõe colocar em articulação dinâmica diversas disciplinas, mas sempre evitando o ecletismo e o dogmatismo. Vislumbrei, nesse trabalho, a criação de prefigurações teóricas a respeito de processos sociopsíquicos e fenômenos acessíveis à observação crítica, sob a égide da clínica da complexidade. Abandonei a ilusão de onipotência da criação de metateorias explicativas globais. Não é possível construir uma metateoria do social que seja capaz de explicar a totalidade dos fatos sociais. A partir da análise sobre nossa historicidade e história, é preciso compreender os condicionantes sociais e psíquicos que nos influenciam na construção de nossos projetos de vida. Portanto, mais do que meritocracia, performance e resultados, devemos emergir em um trabalho de implicação reflexiva sobre nossa genealogia, enquanto sujeitos, como também enquanto sociedade. Tentei, em suma, ser fiel a articulação do vivido, proveniente dos relatos dos entrevistados, com os conceitos, para que seja possível a construção de sentido a partir de um trabalho de compreensão das singularidades. É, enfim, esse o desafio do texto que o leitor encontrará adiante e no qual espero provocar questionamentos da mesma natureza.

## INTRODUÇÃO

À medida que a pressão por receitas foi aumentando, o mesmo acontecia com vários tipos de mau comportamento (sic) dentro do Goldman Sachs. Havia mais pressão para roubar o cliente de um colega ou tentar persuadir clientes confiantes a fazer coisas que não eram o melhor para eles. Pessoas que haviam chegado à liderança durante a crise, alçadas pela capacidade de trazer dinheiro em vez de liderar, agora consolidavam seu poder. Certo e errado tornaram-se coisa do passado; a nova palavra de ordem era “GC ou não GC?”. Créditos brutos (*gross credits*): era com isso que as pessoas se importavam, era sobre isso que falavam, era com isso que se avaliavam e era em função disso que eram pagas. Mais e mais pessoas da firma levantavam essa bandeira, e essas pessoas agora eram os diretores dando exemplo para suas equipes (SMITH, 2013, p. 216, grifo nosso).

[...] Houve um tempo na história do Goldman Sachs em que os bônus eram muito subjetivos. Ao final de cada ano, seu gerente fazia uma avaliação baseada não apenas em quantos negócios você havia feito, mas também no quanto você era bom para a organização. Esses dois fatores combinados indicavam seu verdadeiro valor econômico para a firma. [...] Mas de 2005 até o presente, o sistema tornou-se amplamente matemático: você recebe uma porcentagem do montante de sua receita ao lado do seu nome. [...] O problema com o novo sistema é que as pessoas agora fariam qualquer coisa que pudessem – *qualquer coisa* – para elevar o número ao lado de seu nome. Operadores e vendedores, mesmo os muito jovens, estavam aprendendo a partir do mau exemplo dado pela liderança (SMITH, 2013, p. 262, grifo do autor).

[...] O cenário complexo e conflituoso era desanimador para muita gente no pregão, e tive muitas conversas a respeito com meus colegas. *As pessoas viam a hipocrisia, mas ninguém fazia nada a respeito.* A cultura do bônus era muito arraigada. Os números atuavam contra a mudança (SMITH, 2013, p. 262, grifo nosso).

Os excertos acima foram destacados do livro “Por que saí do Goldman Sachs: uma breve história de Wall Street”, oriundo de um trabalho autobiográfico do percurso socioprofissional de Greg Smith. Após mais de 12 anos na empresa, o economista relata a transformação radical de um sistema organizacional, cuja pedra angular pauta-se no lucro a qualquer custo, no distanciamento com a economia real, na obsessão avaliativa (quantofrenia) e no culto da excelência e da performance.

Quando ingressou como estagiário na sede da companhia em Nova Iorque, em 2001, Greg Smith se identificou com a ideologia, cultura e o *modus operandi* do Goldman Sachs. A partir da incorporação de um conjunto de

hábitos que lhe foi dado e lapidado desde a etapa de recrutamento e seleção, quando ainda estava na universidade, a idealização da empresa estabeleceu-se como signo insofismável. Cooperação, estima, reconhecimento, sensação de autonomia, assim como uma série de outras gratificações vinculavam-se a um cotidiano árduo, desafiador e competitivo, apreendido como ambivalente, mais ainda assim “íntegro e valoroso” (nas palavras do autor).

Contudo, se no momento de sua entrada na companhia é notável que Greg Smith entregou-se de “corpo, alma e coração” à companhia, antes de se demitir publicamente denunciou como a empresa passou a sustentar um sistema organizacional que busca lucros cada vez maiores, de modo que não somente os clientes desconfiam do banco, mas também seus funcionários, imersos em um ambiente de guerrilha e descrença, no qual a competição exacerbada e a instabilidade tornam-se ditames absolutos.

O mantra fundamental da empresa, que enaltecia que “os interesses dos clientes vêm sempre em primeiro lugar”, paulatinamente foi pulverizado. Segundo Greg Smith, a erosão moral ocorrida no banco fez com que inclusive seus clientes se tornassem adversários em jogadas de investimentos complexas, com informações assimétricas e negociações isoladas de derivativos. Mais ainda, o ambiente da empresa tornou-se “tóxico e destrutivo” e, uma vez que a ética do resultado se impôs como legítima e indelével, passou-se a recompensar pessoas estritamente em função do lucro que geravam para a companhia. Todavia, os meios utilizados para alcançar estes lucros foram banalizados, de sorte que pessoas honestas se desmoralizaram, o que fez com que implicitamente os trabalhadores fossem impelidos a pensar que para ascender na empresa seria preciso se utilizar de táticas incoerentes, distantes do trabalho feito com qualidade e por vezes perversas.

O referido caso nos parece arquetípico do mercado laboral atual, pois ilustra duas modalidades predominantes de vínculos dos trabalhadores com as empresas, sobretudo as companhias multinacionais. A primeira é marcada por projeções, interiorização de valores e do discurso gerencialista, idealização e introjeção da organização. Depois, porém, ainda que se mantenha essa

interiorização, a desidentificação e desidealização dão margem à emergência da descrença em relação ao trabalho vivido, operacionalizado no dia a dia e dissonante ao discurso organizacional. Parece, pois, que não se trata somente de uma fenômeno singular, fruto da narrativa do executivo, mas também de um processo amplo, interligado a uma modalidade outra de laço e investimento subjetivo crescente nas empresas multinacionais atualmente. Para tratar estas questões, devemos nos interrogar sobre as inter-relações de registros macroeconômicos, políticos, ideológicos, gerenciais e existenciais. Como dar sentido às experiências e angústias similares às relatadas por Greg Smith, considerando a imbricação entre funcionamento sociopsíquico e sócio-organizacional? Como compreender, então, as mudanças em curso no mundo do trabalho? Que papel as companhias multinacionais assumem na sociedade atual? Em que medida o sofrimento e mal-estar no trabalho relacionam-se com os vínculos e investimentos subjetivos entre indivíduo e empresa? Como o investimento e engajamento incidem na interiorização das contradições do cenário laboral? Por que cada vez menos podemos exprimir nossas fragilidades no ambiente corporativo?

É notável que mudanças foram de fato operadas, nos últimos anos, não somente nas instituições bancárias, como também nas companhias multinacionais, que de modo geral influenciam a concepção hegemônica de trabalho na contemporaneidade em diversos estratos sociais. Na esteira do enfraquecimento e perda de credibilidade das instituições sociais, no universo da globalização da produção, do comércio e das finanças, essas organizações alcançaram um poderio sócio-político-econômico sem precedentes na história. No epicentro da iniciativa pública e privada, difundem metodologias de gestão, nutrem um imaginário específico de progresso social, encarnam o símbolo máximo da eficiência, um novo polo de legitimação social e representam a consolidação de uma nova instituição sagrada. Em contraposição, a violência do imperativo da excelência, de destaque social e a necessidade de se afirmar como sujeito, quando vinculados a maior vulnerabilidade do emprego assalariado e a proliferação de exigências incompatíveis, produzem um ambiente de incerteza e instabilidade constantes.

Atualmente, embora os riscos físicos de trabalho não tenham desaparecido nos países industrializados, incluindo o Brasil, é notável que diminuíram e que suas condições melhoraram consideravelmente (GAULEJAC, 2011). Contudo, as condições subjetivas laborais parecem se degradar cada vez mais, o que revela o surgimento de novas fontes de risco e modos sofrimentos no trabalho. Segundo relatório da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2015), estima-se que 20% da população ativa laboral sofrem de algum transtorno mental relacionado ao trabalho. Dentre os 32 países da OCDE, um em cada cinco trabalhadores sofre de perturbações mentais, sendo que a maior parte é considerada leve ou moderada e vinculam-se predominantemente a alterações de humor e ansiedade. O relatório alerta, ainda, que a saúde mental deve ser considerada como prioritária no mercado de trabalho hodierno. Apesar da forte incidência e do crescimento em escala mundial, raros são os sistemas de seguro desemprego no mundo que contemplam problemas de saúde mental. Ademais, a prevenção de riscos psicossociais vinculados ao trabalho, no âmbito das políticas de saúde e segurança, progride lentamente em escala mundial (OCDE, 2015). Destaca-se ainda que em pesquisa realizada pelo Eurofound (2015), pouco mais de um quarto da amostra de 35 765 trabalhadores relataram que escondem seus sentimentos no trabalho na “maior parte do tempo” ou “sistematicamente”. No cerne das novas formas de sofrimento no trabalho, portanto, se coloca o entrave e ocultação da expressão de sentido e da comunicação das emoções (VANDEVELVE-ROUGALE, 2017).

A degradação subjetiva das condições de trabalho e a aridez do cotidiano organizacional produzem o sentimento de que as demandas são cada vez mais inconciliáveis, inconsistentes e incoerentes. Predomina, hoje, um conjunto de injunções paradoxais nas companhias, que geram clivagens e efeitos significativos quando analisadas as instâncias psicológicas e ideológicas dos sistemas sociopsíquicos organizacionais. Nessa perspectiva, quando analisamos os imaginários sociais<sup>1</sup> dominantes de nossa sociedade,

---

<sup>1</sup> Segundo a concepção de Cornelius Castoriadis (1982).

também notamos uma série de modificações substanciais, que incidem diretamente nos tipos de investimentos subjetivos no trabalho.

A partir da Psicossociologia e Sociologia Clínica, e com base em relatos de experiências singulares, provenientes da realidade concreta e vivida de trabalhadores que compõem quadros dirigentes em diversas companhias multinacionais, inscrevemos nosso estudo na orientação clínica da tradição francesa de pesquisadores e interventores que buscam compreender as mudanças e evoluções do mundo do trabalho. Situamos-nos no prolongamento dos trabalhos pioneiros de Pagès et al. (1987), Aubert e Gaulejac (1991/2007), Enriquez (1997a; 1997b) e ao lado de reflexões mais recentes, conduzidas no seio do *Laboratoire de Changement Social et Politique*, da Université Paris 7 Diderot (HANIQUE, 2004; DUJARIER, 2012; 2015; GAULEJAC, 2007, 2011; GAULEJAC; HANIQUE, 2015; VANDEVELVE-ROUGALE, 2017) com a ressalva de que vislumbramos repensar as transformações que atravessam a relação entre trabalhador e empresa, assumindo as especificidades do terreno brasileiro.

É fato, nesse sentido, que não somente no Brasil, mas no mundo todo, o trabalho é composto por um quadrante híbrido e multifacetado. Enquanto as ocupações mais qualificadas demandam dos indivíduos cada vez mais flexibilidade, adaptação, formação contínua e polivalência, ainda nos deparamos com centros de trabalho tipicamente correlatos da era industrial, em que se predomina o labor braçal, a precarização e a baixa qualificação, marcados por péssimas condições, comumente análogas ao trabalho escravo. Em território nacional, as distinções entre a estrutura organizacional, o tamanho da empresa e os modos de governança também influenciam de forma direta a relação do trabalhador com sua atividade laboral. Ainda que sensíveis a essas questões, não constituem, todavia, o foco de nossa análise, pois nos debruçamos sobre processos e fenômenos comuns a diferentes empresas, estruturas e segmentos de mercado.

Este estudo é fruto de um trabalho iniciado há quatro anos e que envolveu companhias multinacionais, públicas e privadas, de setores variados,



localizadas na Região Metropolitana de São Paulo: varejo, indústria química, pesquisa de mercado, mineração e metais, indústria farmacêutica, consultoria de gerenciamento, tecnologia da informação, editoração e biotecnologia. Os relatos obtidos contemplam narrativas de quadros de proximidade, como coordenação, e de variados níveis gerenciais e diretoria. Quanto às empresas nas quais os entrevistados trabalharam ou estavam inseridos, provêm de distintas nacionalidades: Brasil, Holanda, Israel, Estados Unidos, México, Índia, Espanha, França, Argentina, Itália, Suíça, Japão, Inglaterra e Irlanda.

Na esteira da *démarche* clínica em sociologia, assumimos o caráter interdependente e irreduzível do social e do psíquico, isto é, da mesma forma que o psíquico é produto do social, o social coexiste ao psíquico (GAULEJAC, HANIQUE, ROCHE, 2012). Isso quer dizer que todo conflito psíquico possui uma gênese social. Os relatos dos trabalhadores, nesse corolário, se inscreveram em movimentos existenciais dialéticos, frutos da confrontação de determinações sociais, familiares, genealógicas e psíquicas. Na tentativa de evitar tanto a individualização do sofrimento como a psicologização das contradições sociais, consideramos que problemáticas individuais e sócio-organizacionais imbricam-se irreduzivelmente a uma dimensão coletiva, que exigiu de nós uma postura analítica compreensiva, crítica e complexa.

Não adotamos visões binárias, como se a solução para as contradições cotidianas do mundo do trabalho fossem sempre frutos de um sistema abstrato, autônomo e transcendental. As organizações, a nosso ver, são construídas e reproduzidas pelos trabalhadores. Mais ainda, os níveis hierárquicos, ainda que interdependentes, não são integralmente ligados. Cada indivíduo representa as demandas de seu posto de trabalho. As relações de autoridade e repressão dependem mais do lugar ocupado do que dos comportamentos inerentes às pessoas (GAULEJAC, 2012). Cada posto exige uma racionalidade que lhe é específica. Em nossa leitura descartamos qualquer tipo de maniqueísmo, não visamos reforçar relações de oposição e assumimos que o comportamento de cada trabalhador é sobredeterminado pela posição em que se encontra no contexto sócio-organizacional. É, portanto, em razão destas acepções que Gaulejac e Leonetti (1994) discorrem sobre a “luta pelos lugares”, produto do

imbricamento da dimensão narcísica na hipermodernidade, no seio das relações sociais -como também das relações sócio-organizacionais- e que tem como espinha dorsal a busca e disputas do indivíduo para afirmar sua existência social, ocupando posições valorizadas socialmente. Trata-se, aqui, não da prevalência de uma luta individual para mudar a sociedade, mas de uma luta para nela ser admitido.

Baseados nessas premissas, objetivamos empreender um estudo da incorporação ideológica e dos laços estabelecidos no seio das companhias multinacionais, considerando as relações entre o que denominamos de crise no tecido simbólico social hipermoderna - no sentido atribuído por Gaulejac (2011)-, as exigências cada vez maiores de hiperperformance e o vínculo estabelecido entre trabalhador e empresa. Para tanto, nos norteamos pelos seguintes objetivos específicos: 1) analisar, com base na história de vida dos trabalhadores, suas percepções e perspectivas acerca de suas trajetórias profissionais e relações com o trabalho; 2) elucidar os mecanismos psíquicos inerentes aos laços estabelecidos com a organização; 3) compreender quais desafios são colocados às companhias multinacionais (ou hipermodernas) atualmente; 4) e problematizar os possíveis entrecruzamentos entre as influências da ideologia gerencialista, evidenciada nas empresas em voga, e dos ideais colocados pelos próprios entrevistados, em relação ao vínculos estabelecidos no contexto sócio-organizacional.

Como mote propulsor ao desenvolvimento de nossas pré-figurações, partimos da hipótese segundo a qual tanto o cotidiano dessas empresas como as novas formas de subjetivação, no contexto sócio-político-econômico atual, alteraram de forma substancial as bases do investimento subjetivo do sujeito com seu trabalho e, em última instância, com a empresa na qual está inserido. Tratamos, aqui, de uma problemática estritamente vinculada às novas formas de sofrimento no trabalho. Portanto, para podermos falar em saúde mental e trabalho, é premente que nos interroguemos sobre a natureza dos investimentos subjetivos estabelecidos no seio das organizações, ademais de compreendê-los como frutos de uma miríade de fenômenos de ordem familiar, social e existencial.

Conforme afirma Dujarier (2012), sobretudo a sociologia do trabalho é majoritariamente caracterizada por uma “sociologia da recepção”, isto é, historicamente há uma vasta literatura que se interessa pelas formas com que os trabalhadores percebem e são transformados pelos instrumentos de gestão. Já as ciências gerenciais se interessam pela produção dos dispositivos de gestão, mas mantêm sempre em seu núcleo interesses funcionalistas, endereçados a otimização dos recursos organizacionais. Em contraposição, o olhar empreendido por nós se revela particular, pois nos interessamos também pela forma como os dispositivos de gestão são criados, difundidos e vislumbramos compreender suas ressonâncias no cotidiano laboral. O recorte gerencial pré-estabelecido permite que analisemos o trabalho sob a óptica de quem é responsável por racionalizar a produção, expandir mercados e aperfeiçoar a eficiência, porém ao mesmo tempo também é submetido às avaliações e modelos de gestão concernentes a um código específico de valores.

Ademais, se elencamos como objeto central desta pesquisa o entrelaçamento entre os relatos de nossos entrevistados, as significações e imperativos sociais predominantes no contemporâneo, no seio do trabalho nas multinacionais, é porque acreditamos que esse contexto reproduz o arquétipo das formas hegemônicas de vínculos que são estabelecidos nas organizações de trabalho, cujo cenário é pautado em uma lógica dicotômica, em que os “ganhadores” são elevados e tomados como modelos e os “perdedores” veem-se fadados ao caminho da exclusão, representada na figura do fracasso pessoal.

Cabe ainda alertar o leitor que se por vezes privilegiamos em nossas críticas os aspectos negativos encontrados em nosso trabalho de campo, isso não significa que somos excessivamente pessimistas ou tampouco que negamos os avanços históricos de nossa sociedade. Ao contrário, como bem sublinha Gaulejac (2011), “[...] compreender o que não vai bem é agir para melhorar. O pessimismo na reflexão está no fundamento do otimismo na ação”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> No original: “Comprendre ce qui ne va pas bien, c’est agir pour aller mieux. Le pessimisme dans la réflexion est au fondement de l’optimisme dans l’action”.

(p. 20). O diagnóstico, em suma, constitui um momento fundamental à mudança das coletividades e é por meio dele que encontramos meios de intervir na realidade social.

Em termos estruturais, no primeiro capítulo deste estudo fizemos uma incursão sobre as principais transformações sociais, econômicas e políticas que marcaram a modernidade e a atualidade. Depois, propusemos uma atualização das significações imaginárias sociais preponderantes no mundo do trabalho hipermoderno. Por fim, encerramos nossas discussões com prefigurações sobre o que consideramos constituir a crise no tecido simbólico social. Mediante a queda dos discursos e leituras totalizantes sobre nossa sociedade, as estruturas e instituições que protagonizaram os séculos XIX e XX foram colocadas em xeque, o que influenciou diretamente as dinâmicas de trabalho nas organizações multinacionais, colocando-as no patamar de modelos e objetos sagrados da cena contemporânea. Tais problematizações, portanto, representaram a espinha dorsal dos capítulos subsequentes de nosso trabalho.

Como as companhias multinacionais são fundamentais em nosso trabalho, no segundo capítulo discorremos sobre a globalização do comércio, da produção e das finanças e, nesses interstícios, exploramos os principais movimentos de internacionalização da economia nos séculos XX e XXI, colocando em primeiro plano a ascensão dessas organizações enquanto protagonistas da nova cena econômica e política mundial. Debruçamos-nos, ainda, sobre características particulares da presença de tais empresas na história brasileira e buscamos problematizar como se modificou os processos produtivos e a divisão do trabalho, em âmbito global.

Estabelecido o pano de fundo principal de nossos postulados, no terceiro capítulo fizemos um resgate histórico e uma imersão sobre um conjunto de premissas e elementos basais constituintes da gestão das companhias multinacionais. Pretendemos, ainda, explorar como o novo paradigma gerencialista articula-se com as demandas e investimentos psíquicos do trabalhador. Pautados em uma discussão que contempla tanto funcionamento

sócio-organizacional como psíquico-organizacional, discorreremos sobre uma modalidade específica de vínculo estabelecida entre indivíduo e empresa e, depois, construímos algumas reflexões teóricas que constituem a pedra angular de nosso problema de pesquisa.

O arcabouço teórico-metodológico utilizado, nesse sentido, encontra-se descrito no quarto capítulo, no qual também apresentamos as principais premissas e orientações epistemológicas da Psicossociologia e Sociologia Clínica. Discorreremos, ainda, sobre sua inserção institucional no contexto brasileiro, definimos alguns conceitos fundamentais à abordagem utilizada e descrevemos nossos métodos de coleta e análise de dados.

No quinto e no sexto capítulo, por fim, efetuamos as análises e reflexões oriundas do trabalho de campo realizado. Focamo-nos nas instâncias ideológica e psicológica do vínculo estabelecido com a organização, de modo a compreender os sentidos atribuídos ao trabalho, as dinâmicas de prazer, sofrimento e reconhecimento, assim como a maneira como o contrato narcísico se efetiva nessas condições.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar não é apenas dedicar-se a uma atividade. É também estabelecer relações com os outros, envolver-se em formas de cooperação e de troca, inscrever-se numa divisão de postos e tarefas, confrontar os pontos de vista e as práticas, experimentar e dar visibilidade às capacidades e aos recursos de cada um, transmitir saberes e capacidades, validar contribuições singulares.

Dominique Lhuillier (2011)

Atualmente, especialmente devido à forma com que nos relacionamos com o tempo (imersos na imediatidade, na instantaneidade e na urgência), torna-se difícil celebrar virtudes no longo prazo como a lealdade, o engajamento e a fidelidade. Uma vez que no mundo corporativo devemos ser mais rápidos que nossos concorrentes, a aceleração incessante e a demanda de performance no curto prazo colocam-se como ditames. Como bem sublinha Aubert (2003), entre desejos e urgências, buscamos em vão, na intensidade da vida, uma imediata eternidade.

Compreendemos, ao longo de nosso trabalho, que a passagem da modernidade à hipermodernidade é marcada pela transição de um tipo de sociedade em que as trajetórias sociais eram estáveis e institucionalizadas, para uma sociedade cuja individualização dos percursos se desvela central (NIEWIADOMSKI, 2012). A injunção social a qual preconiza que cada indivíduo deve governar a si mesmo em busca da autonomia e autorreferenciação substitui as identidades profissionais. O sentido no trabalho passa a ser atravessado por novos signos: fragmentação das grandes narrativas sociopolíticas e religiosas, fragilização da sociedade salarial, desinstitucionalização da família, aceleração do tempo, descrença na política, amplificação da mobilidade social, desterritorialização das formas de pertencimento e sobrevalorização do mercado em detrimento do poderio dos Estados-nações. O público e o bem comum perdem espaço para a

sacralização do privado e dos desejos individuais. Com efeito, a mobilização subjetiva ao trabalho opera-se em uma dinâmica de fluidez, transitoriedade e maior liberdade, mas também de profunda instabilidade profissional e incerteza quanto ao futuro. O excesso marca a experiência laboral dos trabalhadores: excesso de pressão, intensidade, riscos, cobrança, estresse e investimento psíquico. O imperativo da hiperperformance e a empresarização dos comportamentos, na ausência de elementos estruturantes do coletivo e quando associados às significações imaginárias sociais hegemônicas, tendem a fazer com que o indivíduo sinta com cada vez mais peso os efeitos dessas injunções, como se a busca pela afirmação de sua existência social não o levasse a lugar algum.

Constatamos, mediante os relatos dos entrevistados, que o trabalho torna-se o epicentro da vida do indivíduo hipermoderno e grande parte do tempo passa a ser direcionado à sua frutificação. Por vezes, o movimento de empresarização da vida faz com que as competências da gestão organizacional tornem-se parâmetros para a vida pessoal dos indivíduos. A valorização do denominado *networking* foi representativa de como as relações doravante são concebidas de forma cada vez mais utilitárias, segundo uma lógica mercadológica.

Propusemos, então, que sobretudo a partir dos últimos 15 anos uma nova reconfiguração socio-organizacional ganha contornos cada vez mais aparentes. Isso quer dizer que comumente há a incorporação de valores relacionados à organização ou a apropriação do discurso gerencialista (seja de forma parcial e voluntária ou mediante uma assimilação involuntária fruto do cotidiano de trabalho). Contudo, correlativa e paradoxalmente, em face das instâncias mediadoras existentes nas companhias, nos níveis psicológico e ideológico do vínculo com a empresa, de forma oculta predominam a descrença, desconfiança, desencantamento, pessimismo, saturação, instabilidade, insegurança e a incoerência em relação ao ambiente no qual estão inseridos. Configura-se, nos relatos dos entrevistados, uma crítica carregada de cetiscismo em face do trabalho realizado no cotidiano, mas que ao mesmo tempo permanece arraigada às premissas e signos dos imaginários

sociais dominantes da hipermodernidade, como a urgência, busca ininterrupta pela excelência, necessidade de destaque social e de autorreferenciação. Para além das exigências do individualismo, há a tensão das exigências de superação de si e da dissolução da interioridade, que dá ao ser humano sua consistência subjetiva, de sorte que qualquer obstáculo encontrado tende a ser traduzido como fracasso ou insuficiência pessoal.

As exigências de hiperperformance, quando alinhadas às antinomias dessas significações imaginárias, desvela um quadrante paradoxal. Exige-se pensamento de longo prazo, mas os resultados e recompensas concentram-se no curto prazo; cobra-se inovação, mas não são permitidas regressões e perdas de eficiência; demanda-se cada vez mais flexibilidade, colaboração e escalabilidade global, todavia é imperativo que sigam os padrões das prescrições, não podem perder de vista as responsabilidades locais e são avaliados somente por resultados individuais.

Enfim, ocorre que trabalhador não se interroga sobre uma série de injustiças e contradições que são diariamente legitimadas, em um plano macropolítico, mas se posiciona com ceticismo diante do contraditório discurso da companhia, no plano micropolítico. Contraditoriamente, contudo, aparece no relato de alguns entrevistados uma crença aguda no novo deus da hipermodernidade: o “mercado”. Não somente as organizações, mas também o “mercado” passa a ser antropomorfizado e, portanto, faz-se necessário seguir sua lógica para satisfazê-lo, obter seu reconhecimento e garantir a sobrevivência no insidioso mundo corporativo das multinacionais.

É pertinente sublinhar que o paradoxo origina-se resumidamente de uma contradição que não chega a ser efetivamente resolvida. As injunções paradoxais, por sua vez, implicam uma forma de comunicação na qual os interlocutores submetem-se a exigências incompatíveis, mas nas quais devem imperativamente responder (GAULEJAC; HANIQUE, 2015). Em nosso trabalho, o paradoxo se revela à medida que o discurso gerencialista, embora encarado com ceticismo e por vezes duramente criticado, ainda permanece sendo reproduzido, difundido, assim como seus dogmas são perseguidos



incessantemente. Como, assim, compreender que em face desse contexto a implicação subjetiva para com o trabalho permaneça tão intensa?

Ainda que haja questões importantes a serem colocadas, do ponto de vista intergeracional, para nós a idade ou sua exatidão importam menos que os valores e ideias interiorizados, uma vez que é comum que nos identifiquemos com outras gerações e valores que não são os nossos. Portanto, nos centramos na compreensão da reconfiguração operada na ideologia hegemônica do trabalho, que passou a considerá-lo como palco central para a realização de si. Sob essa óptica, é natural que essas mudanças sejam interiorizadas de forma mais patente pelas novas gerações, que por sua vez passam a ver a herança do ideal de progresso e das tradições ora com ceticismo e resignação, ora com paixão e adesão fiel.

É preciso ter clareza para discernir que não estamos mais no paradigma de trabalho que perdurou até a década de 1990, cujo contrato narcísico com a companhia multinacional baseava-se em uma adesão passional a uma figura idealizada (AUBERT; GAULEJAC, 1991/2007). Hoje, destarte, abordamos um processo de consolidação de um sistema de prescrições ideais, sancionadas e legitimadas socialmente, cuja exigência da ação incessante se dá em detrimento da adesão, como se o ideal pudesse se consagrar e se realizar a todo tempo (DUJARIER, 2012).

As grandes corporações, no mundo hodierno, são marcadas por abundantes prescrições, a fim de delimitar processos, exigências e procedimentos avaliativos. Em outros termos, em busca de multiplicar as exceções, padronizando-as e garantindo a produção de grande escala, proliferam-se os dispositivos de prescrição, que orientam como, o que e porque deve ser feito o trabalho. Entretanto, observamos em nosso estudo que a radicalização dos dispositivos de prescrição, aliada as novas configurações dos imaginários sociais atuais, tendem a produzir um cenário paradoxal no cotidiano laboral. Ocorre a destruição do valor do trabalho real em proveito da valorização de uma produção artificial de resultados. Mais do que trabalhar bem, importa ser bem avaliado e, embora este binômio possa parecer

indissociável, no contemporâneo perde causalidade e se dissocia, isto é, por vezes é possível perceber situações em que o sujeito que é bem avaliado não é o mesmo que faz um trabalho bem feito, mas é aquele que consegue se articular bem com o sistema e engrenagens do poder organizacional.

Partimos da tese de que em nossa sociedade as organizações tornam-se cada vez mais paradoxais, à medida que o instrumento mesmo do gerenciamento é produzir paradoxos (GAULEJAC, 2011; GAULEJAC, HANIQUE, 2015). A normalização do ideal é um prolongamento, um reflexo da exacerbação do culto da performance, da urgência e da excelência (DUJARIER, 2012), bem como da racionalização do trabalho pelo viés exclusivamente numérico, em favor da dissimulação do real. Assim, incoerência, realismo econômico e empobrecimento simbólico revelam-se produtos da competição generalizada, do excesso de exigências paradoxais e da proliferação de dispositivos de prescrição que produzem rupturas entre o que é avaliado, mensurado e o que de fato é produzido e tido como qualificado no seio da organização cotidiana do trabalho.

A gestão tende a abandonar uma de suas funções basais, que consistia em produzir mediações, de forma a auxiliar os trabalhadores a administrarem e elaborarem os problemas e conflitos que os impediam de fazer seus trabalhos com qualidade. Especialmente no nível ideológico e psicológico, as instâncias mediadoras atuais tendem a fracassar, o que faz com que as contradições transformem-se em paradoxos, como respostas às exigências cada vez mais antagonistas (GAULEJAC, 2011). Nesse cenário, os critérios de avaliação e rentabilidade distanciam-se amiúde do trabalho vivido e, portanto, vão de encontro aos valores que grande parte dos trabalhadores dá à sua atividade.

Os dispositivos de prescrição, muito embora possuam uma pluralidade metodológica e variem do ponto de vista da eficiência produtiva, se amparam em premissas amplamente difundidas, provenientes da ideologia gerencialista. Os chefes, dirigentes e gerentes, apesar de produzirem os dispositivos e permanecerem responsáveis pela racionalização e otimização dos recursos e da produção, respondem doravante a uma instância superior, distante da

organização do trabalho, mas que interfere majoritariamente em seu enquadramento. Ou seja, desde os quadros operacionais, passando pelos profissionais especialistas, coordenadores, gerentes até os diretores assalariados, impera-se nessas corporações o papel central dos acionistas, segundo a lógica do *share holder value*. O discurso prescritivo da qualidade e excelência, por mais que funcione como um instrumento para reforçar a produtividade e a rentabilidade da empresa, visa em última instância atender aos interesses dos acionistas. O que observamos no curso de nossas investigações, entretanto, é que muitas vezes estes interesses são substancialmente distantes do cotidiano da empresa, bem como se desprendem de seus objetivos operacionais. Em um ambiente de excessivas prescrições numéricas, a economia especulativa se desvincula da economia real, mas continua atuando como regente soberano da organização da produção.

Nesse reduto, a prescrição do trabalho é ideal e distante de ações possíveis. Não que essa lógica não fosse presente desde o taylorismo, por exemplo, mas o que fica evidente é que atualmente o ideal é verdadeiramente cobrado e exigido, sob pena de sanção. O ideal, portanto, torna-se norma, mais que perspectiva e horizonte (DUJARIER, 2012). O trabalho tende a tornar-se finalidade da existência, mais do que meio de subsistência. Não basta o trabalho bem feito, com qualidade. O indivíduo que nega ou contesta o ideal enquanto norma social, no universo laboral tende a ser considerado acomodado, medíocre e desviante, além de correr o risco de ser estigmatizado ou mesmo demitido. Aqui, evocamos ainda um processo sintomático de nossa sociedade, no qual denominamos “pejoração da média”, cuja espinha dorsal traduz a desvalorização da estabilidade, linearidade, bem como de virtudes avessas à lógica da instantaneidade e urgência.

Sob a égide da quantofrenia, os indivíduos parecem se encerrar em um universo de demandas sem limites. Com efeito, malgrado a presença de muitas críticas, a realidade paradoxal é comumente justificada com discursos prontos e estanques: “não temos escolha”, “o mercado é competitivo”, “joga-se o jogo”, “a única coisa que importa são os números”. É, pois, notável no relato dos

entrevistados, que por mais caótica que seja a situação, o trabalhador deve fazer escolhas e é individualmente cobrado e responsável por encontrar a harmonia na desordem. Afinal, são pagos para “encontrar soluções e não trazer problemas”. Essas premissas são importantes, pois nos permitem identificar uma diferença cardeal, no nível da implicação e do vínculo estabelecido com a empresa, em comparação à relação fusional majoritariamente presente até aos anos de 1990. Nessa época, os indivíduos tendiam a aprender o cotidiano como produto de um misto constante de prazer e angústia, em face das ambivalências na empresa por vezes idealizada. Em meio à angústia, a relação fusional poderia ser abalada, mas dificilmente as demandas eram negadas ou questionadas no nível da construção dos dispositivos de prescrição. A supervalorização do objeto, nesse sentido, produzia um alinhamento importante entre as gratificações narcísicas oferecidas pela empresa e a construção de um Ideal do Eu organizacional.

*Above expectations e clearly outstanding* tornam-se novos credos. A hiperperformance assume um papel central no vínculo estabelecido com a companhia. Exploramos um fenômeno cujo resultado é a produção de situações em que os indivíduos, carentes de um projeto social coletivo e sem referências sólidas no plano simbólico, se posicionam com ceticismo e por vezes desencantamento perante o ambiente corporativo. Logo, embora proporcione resultados produtivos cada vez mais favoráveis, o vínculo do trabalhador com a empresa se torna também efêmero. Nessa configuração, em que regressões, tropeços ou mesmo a estabilidade são desprezados, a manutenção de um vínculo durável é dificilmente concebível. Enfim, entre a exigência de investimento intenso para alcançar objetivos cada vez maiores e o risco de ser descartado e excluído, isto é, de ser considerado insignificante e não ser reconhecido, sobra ao indivíduo se adequar às demandas de performance para satisfazer os critérios de avaliação que lhe são colocados.

Conquanto os trabalhadores de diversos níveis hierárquicos critiquem esse novo paradigma de governança, não deixam de reproduzi-lo e difundi-lo. No nível superficial, os resultados das duas modalidades de vínculos descritos nesse trabalho são igualmente percebidos pelos dispositivos prescritivos de

avaliação. Ambos possuem resultados satisfatórios e quem demonstra maior implicação e expertise nos jogos organizacionais tende a se destacar. A diferença evocada, entretanto, é facilmente percebida quando analisada a real implicação e construção de sentido no trabalho, isto é, quando observadas as narrativas e construções relacionadas ao trabalho vivido. Nessa óptica, o vínculo estabelecido com a companhia assume faces variáveis e radicalmente distintas. Se no nível da avaliação dos resultados não são percebidas significativas mudanças, quando compreendemos a natureza do laço estabelecido com a empresa, entendemos a fundo a origem das novas formas de sofrimento no trabalho. Na contracorrente dos conselhos dos gurus empresariais, que entendem que para “reter talentos” é preciso investir em gratificações simbólicas e materiais, por meio de sofisticados modelos de remuneração variável, pacotes de benefícios e desafios cada vez maiores, apreendemos que a questão da implicação e investimento subjetivo no trabalho, hoje, passa por uma precariedade profunda de mediações no próprio seio da gestão.

Obviamente, as empresas nunca tiveram por função acolher o sofrimento e o adoecimento, todavia a partir do momento em que notamos que o imaginário gerencialista da excelência possui contrapartidas notadamente violentas (reenviadas ao plano individual), muito embora aparentemente seja neutro, torna-se premente o desenvolvimento de um olhar mais vigilante e sensível às novas formas de sofrimento e vínculos subjetivos no trabalho. Tampouco somos contra a eficiência, a qualidade e o desenvolvimento das organizações, mas sublinhamos a necessidade de repensar formas de agir que possam dinamizar e alterar sua lógica de funcionamento. O problema consiste no fato de que comumente, para satisfazer os critérios de performance e para se alinhar ao discurso corporativo, o indivíduo se sente esgotado e preso às amarras dos dispositivos de prescrição, o que dificulta a construção de sentido no trabalho. Com efeito, a vulnerabilidade, mal-estar e sofrimento no trabalho, tendem a exprimir-se, antes do efetivo adoecimento, na figura da perda de sentido, bem como da pulverização ou contradição exacerbada dos valores relacionados às atividades realizadas.

Em uma sociedade que tende a se dividir em ganhadores e perdedores, é consequencial que no universo corporativo essa lógica tenda a se acentuar. Percebemos que os funcionários mais adaptados podem fundamentalmente ser divididos em três grandes grupos: o primeiro é representado pelos profissionais que incorporam de forma intensa os valores da cultura do heroísmo, da corrida ao mérito e acumulam um número significativo de experiências positivas e conquistas. Já no segundo grupo, encontram-se os profissionais que “jogam o jogo”, o “faz de conta”, mas que conseguem melhor equilíbrio na realização das distinções entre as demandas e atribuições do espaço profissional e familiar. Em um terceiro grupo, porém, localizam-se os trabalhadores que interiorizam em demasia os valores da teologia do empreendedorismo, todavia se frustram continuamente por não “alcançar seu lugar ao sol” ou por não ter seus trabalhos reconhecidos de forma suficiente.

Independentemente do escopo de nossa amostra de pesquisa, quando nos debruçamos sobre a compreensão desse cenário mediante a *démarche* clínica, constatamos que para além das “liberdades individuais”, encontra-se uma série de sobredeterminações sociais, amiúde intangíveis e inconscientes, vinculadas às novas formas de sofrimento e mal-estar no trabalho: sensação de esgotamento, culpa por nunca se sentir a altura do trabalho realizado ou de “não fazer o bastante”, vergonha da expressão de vulnerabilidades e fraquezas, depressões nervosas, ansiedades paranoides (sentimento de isolamento) e esquizoides (sentimento de fragmentação), expressões psicossomáticas, estresse, assédio moral (MARANGONI; VIANA BRAZ; HASHIMOTO, 2017) e sexual, *burnout* e, inclusive, o suicídio ligado ao trabalho. A esse respeito, quando Gaulejac (2012) enfatiza que “o indivíduo é produto de uma história na qual busca tornar-se sujeito” (p. 21, tradução nossa), subentende-se que o homem não é um sujeito integralmente livre, capaz de agir e de se construir de forma totalmente autônoma em relação à sociedade. Tampouco ele é considerado um organismo meramente biológico, programado socialmente e controlado de forma determinante pelo inconsciente. Recusamos, portanto, posições idealistas como deterministas, em favor da interdependência e inter-relação entre determinantes sociais e a experiência

subjetiva de cada indivíduo, na busca de sentido e reconstrução de sua própria história.

Em contraposição a essa complexidade analítica, as companhias parecem tratar a questão emocional de forma binária. Constatamos, nesse sentido, que em substituição à visão de um profissional neutro, que deveria deixar seus sentimentos fora do ambiente de trabalho, hoje as emoções tornam-se competências a serem geridas. Inteligência emocional (IE), inteligência relacional (IR), automotivação, resiliência, controle de si e perseverança são exemplos de terminologias que carregam em seu bojo uma perspectiva utilitária das emoções. Falar de fato do que sente, exprimir suas fraquezas e sofrimentos representa vergonha e, por vezes, humilhação. Assim, reificam-se as emoções e a novlíngua gerencialista difunde uma abordagem maniqueísta da psicologia humana, de modo que somente são passíveis de verbalização as emoções que se colocam a serviço da produção.

Na perspectiva do sentido do trabalho, assume protagonismo a busca e necessidade por destaque, dentro e fora da empresa. Atuar em uma multinacional, portanto, segundo nossa pesquisa não responde a um anseio por maiores possibilidades de desenvolvimento profissional, senão que aproxima os trabalhadores de um seletivo grupo. É por isso, então, que em alguns casos rejeitar completamente o discurso gerencial implicaria, necessariamente, contestar um poder que opera na interioridade do indivíduo, o que o leva, por conseguinte, a contestar a si próprio (GAULEJAC, 2004).

Em suma, apresentamos fundamentalmente duas modalidades de laços estabelecidos com as empresas. Em ambas, há a presença da ideologia gerencialista, norteadora da gestão das organizações multinacionais, e que tem como função garantir a adesão, implicação e o máximo de energia libidinal possível do trabalhador, mediante o um conjunto de estratégias gerenciais e de acordo com o estabelecimento de um contrato narcísico com o trabalhador. Sabemos, sem embargo, que o universo corporativo é marcado por um hibridismo, na qual a multidimensionalidade relacional, bem como a história de vida e singularidade de cada trabalhador, se colocam comumente, ora em

contraste, ora em consonância com nossas discussões. Contudo, se enfatizamos a natureza desses dois vínculos, é porque se revelam proeminentes no contexto em voga. Mais ainda, o propósito maior de nossas problematizações consistiu em colocar em evidência a emergência de uma modalidade outra de laço com a organização, que emerge como produto de transformações culturais da hipermodernidade e cuja pedra angular é o excesso de investimento, tanto pessoal quanto profissional, assentado nas exigências de hiperperformance.

Ademais, se defendemos que a descrença é reflexo de um *modus operandi* identitário em que subsiste um estrato narcisista, cuja tendência é que o indivíduo se volta sobremaneira à seus conflitos e preocupações pessoais e familiares, por outro lado observamos que o olhar mais crítico dos trabalhadores os capacita cada vez mais a fazer as reflexões e diagnósticos empreendidos em nossa pesquisa. Acreditamos que a busca por tornar-se sujeito implica a rejeição de figuras extremas, como o Estado totalitário ou o Estado liberal, as organizações como “vilãs” ou como a “panaceia da sociedade”, os grandes discursos ideológicos totalizantes ou a pobreza simbólica e a fetichização do dinheiro. Talvez a partir dessas transformações germinem novas ideias, que resgatem a dimensão coletiva da macro e micro sociopolítica atual.

Certamente, conforme observa Enriquez (2006, p. 10), “o indivíduo não deve se perder no coletivo, deve manifestar plenamente sua individualidade e ao mesmo tempo trabalhar com os outros para a construção de alguma coisa”. Para tanto, mais além da fragmentação artificial de informações difundidas pelos veículos midiáticos, devemos buscar conhecimentos que nos permitam discutir com propriedade, nos espaços públicos, problemas que podem ser tratados efetivamente. Isso, porém, não constitui trabalho fácil, pois demanda o questionamento de nossas próprias paixões, nossa vaidade e narcisismo, isto é, implica assumir que podemos ter sólidas convicções, mas que, como resgata Enriquez (2006), elas nem sempre são necessariamente justas. O desafio maior, enfim, parece se inscrever na necessidade de nos engajarmos em perspectivas que permitam a leitura e interrogação da complexidade do



universo do trabalho, sem, todavia, cair em reducionismos ou mesmo na defesa radical de algumas matrizes ideológicas.

## REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. ed. 6, São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012.
- ALLEN, K. Austerity in Greece caused more than 500 male suicides, say researchers. 2014. **The Guardian**. Disponível em <<http://www.theguardian.com/world/2014/apr/21/austerity-greece-male-suicides-spending-cuts>>; Acesso em 04 de janeiro de 2016.
- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- AMADO, G. Do interesse da psicanálise para compreender as organizações: uma discussão com Elliot Jaques. In: J. N. G Araújo; T. C. Carreiro (Orgs.) **Cenários sociais e abordagem clínica**. pp. 221-230. São Paulo: Escuta. Belo Horizonte: Fumec, 2001.
- AMADO, G.; ENRIQUEZ, E. Psicodinâmica do Trabalho e Psicossociologia. In: BENDASSOLLI, P. F; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. pp. 99-109. São Paulo: Atlas, 2011.
- AMADO, G.; FAUCHEUX, C.; LAURENT, A. Mudança organizacional e realidades culturais: contrastes franco-americanos. In: J.F. CHANLAT (Org.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. pp. 123-161, v. II, São Paulo: Atlas, 1993.
- AMÉRICA ECONOMIA. **Ranking multilatinas: as mais globais da América Latina**, 2009. Disponível em: <[www.americaeconomia.com.br/rankings](http://www.americaeconomia.com.br/rankings)>. Acesso em 16 de junho de 2016.
- ANSART, P. **Idéologies, conflits et pouvoir**. Paris : PUF, 1977.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- ANTUNES, R; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**. v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- AUBERT, N. **Le culte de l'urgence**. La société malade du temps. Champs Essais. Paris : Flammarion, 2003.
- AUBERT, N. Qui est l'individu hypermoderne?. In: N. AUBERT (Org.). **L'individu hypermoderne**. pp. 11-24, Sociologie Clinique. Toulouse: Érès, 2004a.

AUBERT, N. L'intensité de soi. In: N. AUBERT (Org.). **L'individu hypermoderne**. pp. 73-88, Sociologie Clinique. Toulouse: Érès, 2004b.

AUBERT, N. Hyperperformance et combustion de soi. **Études**. v. 10, n. 405, p. 339-351, 2006.

AUBERT, N. Violence du temps et pathologies hypermodernes. **Cliniques Méditerranéennes**. v. 1, n. 78, p. 23-38, 2008.

AUBERT, N. La société hypermoderne: une société << par excès >> In: N. Aubert (org.) **La société hypermoderne: ruptures et contradictions**. pp. 23-34. Collection Changement Social n° 15, Paris: L'Harmattan, 2010.

AUBERT, N.; GAULEJAC, V. (1991) **Le coût de l'excellence**. Nouvelle Édition. Paris : Éditions du Seuil, 2007.

AUGÉ, M. **Não-Lugares: introdução a uma antropologia da supermodernidade**. ed. 6, Campinas: Papyrus, 2007.

AZEVEDO, C. S. **Sob o domínio da urgência: o trabalho de diretores de hospitais públicos do Rio de Janeiro**. 351f. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2005.

BARUS-MICHELM, J. **O sujeito social**. Tradução de Eunice Dutra Galery e Virgínia Mata Machado. Belo Horizonte: Editora PUC Minas, 2004.

BARUS-MICHEL, J.; ENRIQUEZ, E.; LÉVY, A. Introdução. In: BARUS-MICHEL, J.; ENRIQUEZ, E.; LÉVY, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Tradução de Maria do Rosário Paiva Boléo. pp. IX-XXII, Lisboa: Editora Climepsi, 2005.

BAUDRILLARD, J. **L'échange symbolique et la mort**. Paris : Gallimart, 1976.

BAUDRILLARD, J. **Simulacros e Simulação**. Tradução de M. J. C. Pereira. Lisboa: Relógio D'água, 1991.

BENEVIDES, M. V. M. **O governo Kubitschek**. Desenvolvimento econômico e estabilidade política, 1956-1961. ed. 3, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

BERGÈRE, J. M.; CHASSARD, Y. **À quoi servent les cadres ?** L'observatoire de cadres, Paris : Odile Jacob, 2013.

BERNARDES, J. Transtorno mental resulta em longos afastamentos do trabalho. **Agência USP de Notícias**, abril de 2013. Disponível em: <http://www.usp.br/agen/?p=136538>. Acesso em 25 de julho de 2016.

BIERNACKI, P. ; WALDORF, D. Snowball sampling : problems and techniques os Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**. v. 10, n. 2, p. 141-163, 1981.

BIFO, F. B. **Generación Post-Alfa**: patologías e imaginarios en el semiocapitalismo. ed. 1, Buenos Aires: Tinta Limón, 2007.

BIRMAN, J. **O sujeito contemporâneo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

BNDES. História. **Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social**. s/d. Disponível em: [http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes\\_pt/Institucional/O\\_BNDES/A\\_Empresa/Historia/](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/O_BNDES/A_Empresa/Historia/). Acesso em 05 de julho de 2016.

BOURDIEU, P. (1989) **O poder simbólico**. Tradução de F. Tomaz. ed. 14, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Prefácio. In: BRESSER-PEREIRA, L. C. **Crise global e o Brasil**. pp. 7-14, Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CANÊDO, L. B. **A Revolução Industrial**: tradição e ruptura. Campinas: Ed. Universidade Estadual de Campinas, 1985.

CARRETEIRO, T. C. O.; BARROS, V. A. Clínicas do Trabalho : contribuições da Psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.) **Clínicas do Trabalho**: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. pp. 208-226. São Paulo: Atlas, 2011.

CARRETEIRO, T. C. O. La psicología y sociología clínica en el Cono Sur: perspectivas en desarrollo. Mesa redonda ocurrida em 02 de setembro de 2016, Córdoba, Argentina. In: **3º Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad e 1º Coloquio de Psicología Y Sociología**. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. 01 e 02 de setembro de 2016.

CARVALHO, F. J. C. Entendendo a recente crise financeira global. In: FERRARI FILHO, F.; DE PAULA, L. F (Orgs.) **A crise financeira internacional**: origens, desdobramentos e perspectivas. pp. 21-28, São Paulo: Editora Unesp, 2012.

CARVALHO, R. Q.; FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. O papel das subsidiárias japonesas no processo de desenvolvimento tecnológico da indústria brasileira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)**. v. 31, n. 3, p. 19-27, 1996.

CASTEL, R. **La insécurité sociale**. Paris: Seuil, 2003.

CASTEL, R. **La montée des incertitudes: Travail, protections, statut de l'individu**. Paris: Seuil, 2009.

CASTORIADIS, C. **A Instituição Imaginária da Sociedade**. Tradução de G. Reynaud. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

CASTORIADIS, C. **As encruzilhadas do labirinto**. A ascensão da insignificância. Tradução de Regina Vasconcellos, v. 4, São Paulo, Paz e Terra, 2002.

CHU, R. A.; WOOD JUNIOR, T. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local? **Revista Brasileira de Administração Pública (RAP)**, vol. 42, n. 5, 2008.

CHUEKE, G. V.; PAVAN, K. **Balço das 100 Multinacionais Brasileiras: na busca por mercados e consumidores globais**. 2014. Disponível em: [www.observatorio.espm.br](http://www.observatorio.espm.br). Acesso em 02 de julho de 2016.

COELHO JUNIOR, F. A. Gestão estratégica: um estudo de caso de percepção de mudança de cultura organizacional. **Psico – USF**. v. 8, n. 1, p. 81-89, 2003.

DA SILVA, G. E; HASHIMOTO, F. Gestão estratégica: a toxicomania organizacional e a naturalização do sofrimento no trabalho. **Enfoques**. v. 11, n. 1, p. 29-48, 2012.

DEARO, G. As 20 marcas mais valiosas do mundo em 2015. **Revista Exame.com**. 25 de maio de 2015. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/marketing/noticias/as-20-marcas-mais-valiosas-do-mundo-em-2015>. Acesso em 12 de julho de 2016.

DEBORD, G. **A Sociedade do espetáculo**. Tradução de Estela dos Santos Abreu, Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de L. A. Monjardim. ed. 4. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

DEJOURS, C. Nouvelles formes de servitude et suicide. **Travailler**. v. 1, n. 13, p. 53-73, 2005.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: Sexualidade e Trabalho**. Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: Trabalho e Emancipação**. Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

DEJOURS, C; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DERRIDA, J. **Marges de la philosophie**. Collection Critique. Les éditions de minuit, 1972.

DEVEREUX, G. **De l'angoisse à la methode dans les sciences du comportement**. Paris : Flammarion, 1967.

DUFOUR, D. R; BERTHIER, P. "Vers un nouveau nihilisme?". **Le Débat**. v. 23, p. 162-174, 2003.

DUJARIER, M. **L'idéal au travail**. ed. 2. Paris: Presses Universitaires de France, 2012.

DUJARIER, M. **Le management désincarné : Enquête sur les nouveaux cadres du travail**. Paris : La Découverte, 2015.

DUNNING, J. H.; LUNDAN, S. M. **Multinational enterprises and the global economy**. ed. 2. Cheltenham: Edward Elgar, 2008.

EHRENBERG, A. **O culto da Performance**. Da aventura empreendedora à depressão nervosa. Tradução e Organização de Pedro Bendassolli. São Paulo: Ideias e Letras, 2010.

ENRIQUEZ, E. La sociologie est-elle une théorie de l'action ? **Critique**, n. 116, Paris, Éd. de Minuit, 1957.

ENRIQUEZ, E. O papel do sujeito humano na dinâmica social. In; M.N.M. MACHADO, E.M. CASTRO, J.N.G. ARAÚJO, S. ROEDEL (Orgs.) **Psicossociologia: análise social e intervenção**. Tradução de Sônia Roedel. pp. 27-43, Belo Horizonte: Autêntica, 1994.

ENRIQUEZ, E. **A organização em análise**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997a.

ENRIQUEZ, E. **Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise**. Sociologie Clinique : Desclée de Brouwer, 1997b.

ENRIQUEZ, E. O vínculo grupal. In; M. N. M. MACHADO; E. M. CASTRO; J. N. G. ARAÚJO; S. ROEDEL (Orgs.) **Psicossociologia: análise social e intervenção**. Tradução de J. N. G. Araújo. pp. 61-75, ed. 2, Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

ENRIQUEZ, E. Georg Simmel (1848-1918) In: BARUS-MICHEL, J. ; ENRIQUEZ, E. ; LÉVY, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Tradução de Maria do Rosário Paiva Boléo. pp. 440-442, Lisboa: Editora Climepsi, 2005.

ENRIQUEZ, E.; CASTILHO, P. T. Acerca da psicologia social, da análise institucional, da psicossociologia e da esquizoanálise. **Psicologia em Revista**. Entrevista com Eugène Enriquez. p. 263-272, v. 12 n. 20, 2006

ENRIQUEZ, E. Croire em soi, Croire em l'autre. **Fractal Revista de Psicologia**. v. 26, n. 1, p. 3-16, 2014.

EUROFOUND. **First Findings**: Sixth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, 2015.

FERRARI FILHO, F.; DE PAULA, L. F. Apresentação. In: FERRARI FILHO, F.; DE PAULA, L. F (Orgs.) **A crise financeira internacional**: origens, desdobramentos e perspectivas. pp.1-6, São Paulo: Editora Unesp, 2012.

FINANCIAL TIMES. Após compra da SABMiller, desafio é AB InBev dar retorno aos acionistas. Tradução de Paulo Migliacci. **Folha de São Paulo**. 10 de outubro de 2016. Acesso em 03 de abril de 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/10/1821578-apos-compra-da-sabmiller-desafio-e-ab-inbev-dar-retorno-aos-acionistas.shtml>>.

FINAZZI-SANTOS, M. A. **Patologia da Solidão**: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. (Dissertação de Mestrado em Administração) 239f. Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas. Universidade de Brasília, 2009.

FLEURY, A.; FLEURY, M.T.L. **Multinacionais brasileiras**: competências para a internacionalização. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

FORNETTI, V. Ficar 30 anos na mesma empresa? Esqueça. **Revista EXAME**. 2014. Disponível em < <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1076/noticias/ficar-30-anos-na-mesma-empresa-esqueca>>; Acesso em 21 de janeiro de 2015.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. História da violência nas prisões. ed. 11, Petrópolis: Vozes, 1987.

FREIRE-COSTA, J. **O vestígio e a aura**: corpo e consumismo na moral do espetáculo. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

FREUD, S. (1914) **Introducción del narcisismo**. In: Obras Completas, vol. XIV. Buenos Aires: Amorrortu, 1996.

FREUD, S. (1923) **El Yo y el Ello**. In: Obras Completas, vol. XIX. Buenos Aires: Amorrortu, 1996.

FREUD, S. (1932) **31ª conferencia**. La descomposición de la personalidad. Nuevas conferencias de introducción al psicoanálisis. In: Obras Completas, vol. XXII. Buenos Aires: Amorrortu, 1996.

GAULEJAC, V.; TABOADA-LEONETTI, I. **La lutte des places**. Paris: Hommes et Perspectives, 1994.

GAULEJAC, V.; HANIQUE, F.; ROCHE, P. (Orgs.) **La sociologie clinique : enjeux théoriques et méthodologiques**. Toulouse : Érès, 2012.

GAULEJAC, V.; GIUST-DESPRAIRIES, F. ; MASSA, A. **La recherche clinique en sciences sociales**. Sociologie Clinique. Paris : Érès, 2013.

GAULEJAC, V.; LEGRAND, M. (Orgs.) **Intervenir par le récit de vie : entre histoire collective et hitroire individuelle**. Sociologie Clinique. Paris : Érès, 2013.

GAULEJAC, V.; HANIQUE, F. **Le capitalisme paradoxant: un système qui rend fou**. Paris : Éditions eu Seuil, 2015.

GAULEJAC, V. Psicossociologia e Sociologia Clínica. In: J.N.G. ARAÚJO; T.C. CARRETEIRO (Orgs.) **Cenários Sociais e Abordagem Clínica**. pp. 35-48, Belo Horizonte: Fumec, 2001.

GAULEJAC, V. Le sujet manque. L'individu face aux contradictions de l'hypermodernité. In. N. AUBERT (Org.). **L'individu hypermoderne**. pp. 129-143, Sociologie Clinique. Toulouse: Érès, 2004.

GAULEJAC, V. O âmago da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito. **Cronos**. v. 6, n. 2, p. 59-77, 2005.

GAULEJAC, V. **La part maudite du management : l'ideologie gestionnaire**. *ERES. Empan*. v. 1, n. 61, p. 30-35, 2006.

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

GAULEJAC, V. Le sujet face aux contradictions de la société hypermoderne. In: N. AUBERT (Org.). **La société hypermoderne: ruptures et contradictions**. pp. 35-44, Collection Changement Social, no 15. Paris: L'Harmattan, 2010.

GAULEJAC, V. **Travail, les raisons de la colère**. Éditions du Seuil, 2011.

GAULEJAC, V. **L'histoire en héritage : roman familial et trajectoire sociale**. Paris : Éditions Payot & Rivages, 2012.

GAULEJAC, V. **Neurosis de Classe**. Trayectoria social y conflictos de identidad. Tradução de Marcela de Grande. Buenos Aires: Del Nuevo Extremo, 2013.

GERNET, I; DEJOURS, C. Évaluation du travail et reconnaissance. **Nouvelle Revue de Psychosociologie**. v. 2, n. 8, p. 27-36, 2009.

GERSCHENFELD, A. "Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal". **Público**. Portugal, fevereiro de 2010. Disponível em:



<https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>. Acesso em 24 de julho de 2016.

GIUST-DESPRAIRIES, F. Representação e Imaginário. In: BARUS-MICHEL, J. ; ENRIQUEZ, E. ; LÉVY, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Tradução de Maria do Rosário Paiva Boléo. pp. 174-189, Lisboa: Editora Climepsi, 2005.

GORI, R; DEL VOLGO, MJ. l'idéologie de l'évaluation : un nouveau dispositif de servitude volontaire? **Nouvelle Revue de Psychosociologie**. v. 2, n. 8, p. 11-26, 2009.

GREMAUD, A. P.; VASCONCELLOS, M. A. S.; TONETO JUNIOR, R. **Economia brasileira contemporânea**. ed. 3. São Paulo: Atlas, 1999.

G1, Portal. AB InBev aprova oferta formal para compra da SABMiller. **Portal Economia**. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2015/11/ab-inbev-aprova-oferta-formal-para-compra-da-sabmiller.html>. Acesso em 17 de julho de 2016.

HABERMAS, J. **Teoria do Agir Comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro, 11 ed., Rio de Janeiro, DP&A Editora, 2006.

HANIQUE, F. **Le sens du travail**. Chronique de la modernisation au guichet. Paris: Érès, 2004.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. ed. 17, São Paulo: Loyola, 2008.

HARLÉ, A. **Le coût et le goût du pouvoir : le désenchantement politique face à l'épreuve managériale**. Dalloz-Sirey, 2010.

HERRMANN, F. Pesquisando com o método psicanalítico. In: HERRMANN, F; LOWENKRON, T. (Orgs.). **Pesquisando com o método psicanalítico**. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp. 43-83, 2004.

HORNSTEIN, L. **Introdução à Psicanálise**. Tradução de M. A. S. Cruz. São Paulo: Editora Escuta, 1989.

JAQUES, E. **The changing culture of a factory**. (2. imp.) Londres: Tavistock Publications LTD, 1952.

KAPLAN, R. S; NORTON, D. P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. Tradução de L. E. T. F. Filho. ed. 12. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KAPLAN, R. S; NORTON, D. P. **Organização orientada para a estratégia:** como as empresas que adotem o balanced scorecard prosperam no novo ambiente de negócios. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. ed. 3. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

KAPLAN, R. S; NORTON, D. P. **Mapas Estratégicos:** Convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

LAGACHE, D. **L'unité de la psychologie.** Paris: PUF, 1949.

LAPLANCHE, J. **Problemáticas I - A angústia.** São Paulo: Martins Fontes, 1987.

LAPLANCHE, J; PONTALIS, J.B. **Vocabulário da Psicanálise.** Tradução de P. Tamen. ed. 4, São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LASCH, C. **A Cultura do narcisismo:** a vida americana numa era de esperanças em declínio. Tradução de Ernani Pavaneli Moura, Rio de Janeiro: Imago, 1983.

LE BRETON, D. Performances et passions du risque. In B. HEILBRUNN. **La performance, une nouvelle idéologie?.** pp. 103-117, Critique & Enjeux, Paris: La Découverte, 2004.

LE GUILLANT, L. (1963) **Escritos de Louis Le Guillant:** da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. Tradução de Izabeth Lima Petrópolis. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

LETHBRIDGE, T. Gestão americana, feita por brasileiros. **Portal Administradores.** 17 de fevereiro de 2010. Acesso em 03 de abril de 2017. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/gestao-americana-feita-por-brasileiros/44890/>>.

LEWIN, K. Group decision and social change. In: E. E. MACCOBY, T. M. NEWCOMB; E. L. HARTLEY (Orgs) **Readings in social psychology.** pp. 197-211. New York: Henry Holt and Company, 1958.

LHUILIER, D. Cliniques du Travail. **ERES: Nouvelle Revue de Psychosociologie.** vol. 1. n. 1, p. 179-193, 2006.

LHUILIER, D. Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.) **Clínicas do Trabalho:** Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. pp. 22-47. São Paulo: Atlas, 2011.

LINHART, D. **A desmedida do capital.** Tradução de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2007.

LIPOVETSKY, G. **O império do efêmero**. Tradução de Maria Lúcia Machado. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

LIPOVETSKY, G. **A felicidade paradoxal**: ensaio sobre a sociedade do hiperconsumo. Tradução de M. L. Machado. Companhia das Letras: São Paulo, 2007.

LYOTARD, J. **O Pós-Moderno**. Tradução de Ricardo Corrêa Barbosa, Rio de Janeiro: José Olympio, 1986.

MALTHUS, T. R. (1798) **Princípios de economia política e considerações sobre sua aplicação prática**: ensaio sobre a população. Tradução de Regis de Castro Andrade, Dinah de Abreu Azevedo e Antonio Alves Cury, São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MANGELS, M. Prefácio à edição brasileira. In: Kaplan, R. S.; Norton, D. P. **Mapas Estratégicos**: Convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

MARANGONI, V. X. C.; VIANA BRAZ, M.; HASHIMOTO, F. Bullying e assédio moral no trabalho: expressões do narcisismo contemporâneo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 109-122, 2016.

MATA MACHADO, M. N.; ROEDEL, S. Prefácio. In. MATA MACHADO, M. N.; CASTRO, E. M.; ARAÚJO, J. N. G.; ROEDEL, S. (Orgs.) **Psicossociologia**: Análise social e intervenção. pp. 09-16, Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

MATA MACHADO, M. N. Intervenção Psicossociológica, Método Clínico, de Pesquisa e de Construção Teórica. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**. vol. 5, n. 2. p. 175-181, 2010.

MATESCO, V.; HASENCLEVER, L. As empresas transnacionais e o seu papel na competitividade industrial e dos países: o caso do Brasil. In: VEIGA, P. M. (Org.) **O Brasil e os desafios da globalização**. São Paulo: Sobeet/ Relume Dumará, 2000, pp. 161-192.

MÉDA, D. **Réinventer le travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 2013.

MEDEIROS, M.; SOUZA, P. H. G.; CASTRO, F. A. O Topo da Distribuição de Renda no Brasil: Primeiras Estimativas com Dados Tributários e Comparação com Pesquisas Domiciliares (2006-2012). **Dados**. v.58, n.1, p. 7-36, 2015.

MELCHIOR, T. Homo Performans. In B. HEILBRUNN. **La performance, une nouvelle idéologie?**. pp. 73-78, Critique & Enjeux, Paris: La Découverte, 2004.

MICHELOT, C. Kurt Lewin (1890-1947). In: BARUS-MICHEL, J. ; ENRIQUEZ, E. ; LÉVY, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Tradução de Maria do Rosário Paiva Boléo. pp. 395-405, Lisboa: Editora Climepsi, 2005.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. Tradução de Geni G. Goldschmidt. ed. 2. 4<sup>o</sup> reimpressão. São Paulo: Atlas, 2002.

NEVES, N. Setor Farmacêutico. A melhor: Ourofino Agronegócio. **Você S/A**. As melhores empresas para você trabalhar, setembro, v. 1, p. 154:156, 2013.

NIWIADOMSKI, C. **Recherche biographique et clinique narrative: Entendre et écouter le sujet contemporain**. Paris : Érès, 2012.

OCDE. **Santé mentale et insertion professionnelle: De la théorie à la pratique**, Éditions OCDE, Paris, 2015.

PAGES, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. **O poder das Organizações**. Tradução de M. C. P. Tavares e S. S. Favatti. São Paulo: Atlas, 1987.

PALMADE, J. Posmodernité et fragilité identitaire. Malaise dans l'identification. **Connexions**. v. 1, n. 55, p. 7-28, 1990.

PALMADE, G.; PALMADE, J. Identificação. In: J. BARUS-MICHEL, E. ENRIQUEZ, A. LEVY. **Dicionário de Psicossociologia**. pp. 110-124, Lisboa: CLIMEPSI, 2005.

PAULSON, H. M. **À beira do abismo financeiro: a corrida para salvar a economia global do colapso**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Costa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PENROD, J.; PRESTON, D. B. ; CAIN, R. ; STARKS, M. T. A discussion of chain referral as a method of sampling hard-to-reach populations. **Journal of Transcultural Nursing**. v. 2, p. 100-107, 2003.

PEREIRA, O. D. **Multinacionais no Brasil: aspectos sociais e políticos**. ed. 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975.

PERETTI, A. Carl Rogers (1902-1987). In: BARUS-MICHEL, J. ; ENRIQUEZ, E. ; LÉVY, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Tradução de Maria do Rosário Paiva Boléo. pp. 424-433, Lisboa: Editora Climepsi, 2005.

PORTER, M. What is Strategy? **Harvard Business Review**, v. 1 (96608), p. 61-78, 1996.

PRAHALAD, C. K., HAMEL, Gary. Strategic Intent. **Harvard Business Review**, Boston, v.67, n.3, p.63-76, 1989.

RESCHKE, C. Sem medo de se desligar. **Você S/A**. v. 1, n. 187, p. 84-86, 2013a.

RESCHKE, C. A melhor para se trabalhar: Google. **Você S/A**, As melhoers empresas para você trabalhar, setembro, v. 1, p. 154:156, 2013b.

RHÈAUME, J. L'hyperactivité au travail: entre narcissisme et identité. In: N. AUBERT (org.). **L'individu hypermoderne**. pp. 89-102, Sociologie Clinique. Toulouse: Érès, 2004.

RICARDO, D. (1821) **Princípios de economia política e tributação**. Tradução de Paulo Henrique Ribeiro Sandroni, São Paulo: Nova Cultural, 1996.

RIZET, S. De la reconnaissance de l'implication du chercheur à sa mise au travail. In : V. GAULEJAC, F. HANIQUE; P. ROCHE (Orgs.) **La sociologie clinique** : enjeux théoriques et méthodologiques. pp. 325-340. Toulouse : Érès, 2012.

ROCCA, C.C. A crise externa: novos desafios da economia brasileira? In: BRESSER-PEREIRA, L. C. **Crise global e o Brasil**. pp. 51-82. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

ROCHA, A. Steve Jobs agradava aos investidores? **Revista ValorInveste**. 05 de agosto de 2013. Acesso em 03 de abril de 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/valor-investe/o-estrategista/3222880/steve-jobs-agradava-aos-investidores>>.

RODRIK, D. **A globalização foi longe demais?** Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar de verdade, e agora?** Contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria de bancários. (Tese de Doutorado) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 310 p, 2012.

SCORSOLINI-COMIN, F; INOCENTE, D. F; MIURA, I. K. Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: Pautas para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. v. 12, n. 2, p. 227-239, 2011.

SEADE. **Sedes dos grandes grupos econômicos: relevância para as metrópoles brasileiras**. 2014. 1º Análise Seade. Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. n. 12. Disponível em <[http://www.seade.gov.br/wp-content/uploads/2014/06/Primeira\\_Analise\\_n12\\_marco\\_2014.pdf](http://www.seade.gov.br/wp-content/uploads/2014/06/Primeira_Analise_n12_marco_2014.pdf)>. Acesso em: 04 de março de 2015.

SENNETT, R. **A Cultura do novo capitalismo**. (C. Marques, trad.) São Paulo: Record, 2006.

SILVA, A. T. B; SPERS, R. G; WRIGHT, J. T. C. A elaboração de cenários na gestão estratégica das organizações: um estudo bibliográfico. **Revista de Ciências da Administração**. v. 14, n. 32, p. 21-34, 2012.

SIMBÛ, R. La passion évaluative ou l'amour de la vérité nue. **Nouvelle Revue de Psychosociologie**, v. 1, n. 8, p. 89-91, 2009.

SIMMEL, G. A metrópole e a vida mental. In: VELHO, O. G. **O fenômeno urbano**. Tradução de Sérgio Marques dos Reis, Rio de Janeiro: Zahar, 1973, p. 11-25.

SMITH, A. (1776) **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. Tradução de Luiz João Baraúna, v. 2, São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SMITH, G. **Por que saí do Goldman Sachs**: uma breve história de Wall Street. (tradução de Lúcio Brito). Rio de Janeiro: LeYa, 2013.

SOUZA, V. A. As transformações no mundo do trabalho e a vivência subjetiva dos trabalhadores. **Aurora**. v. 5, n. 1, p. 25-36, 2012.

SROUR, R.H. **Poder, cultura e ética nas organizações**: o desafio das formas de gestão. ed.2, Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

TEIXEIRA JUNIOR, S. O futuro do RH está no Big Data. **Você S/A**. v. 1, n. 189, p. 66-70, 2014.

THORSTENSEN, V. A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais. **Revista Brasileira de Política Internacional**. v. 41, n. 2, p. 29-58, 1998.

TRIGGER, B. **História do Pensamento Arqueológico**. São Paulo, Odysseus, 2004.

TROPE, A. **Organização virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

UNCTAD. **The shift towards services**. New York: United Nations, 2004.

UNCTAD. **World Investment Report 2006**: FDI from developing countries and transition economies – implications for development. New York: United Nations, 2006.

UNCTAD. **World Investment Report 2008**: transnational corporations and the infrastructure challenge. New York: United Nations, 2008.

VANDEVELVE-ROUGALE, A. **La novlangue maagériale: Emprise et résistance.** Toulouse: Érès, 2017.

VIANA BRAZ, M. Sentido no trabalho e crise no tecido simbólico social: da Psicodinâmica do Trabalho à Psicossociologia. **Laborativa.** v. 3, n. 2, p. 73-85, 2014.

VIANA BRAZ, M.; HASHIMOTO, F. Sobre a natureza dos laços nas organizações multinacionais: das relações fusionais com a empresa à hiperperformance. In: R. S. PERES; F. HASHIMOTO; M. M. CASADORE; B, VIANA BRAZ. (Orgs.) **Sujeito contemporâneo, saúde e trabalho: múltiplos olhares.** pp. 291-316, São Carlos: EdUFSCar, 2017.

WALRAS, L. (1874) **Compêndio dos elementos de economia política pura.** Tradução de João Guilherme Vargas Netto, São Paulo: Nova Cultural, 1996.

WEBER, M. (1920) **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** ed. 4, São Paulo: Martin Claret, 2009.