

SENTIDO NO TRABALHO E CRISE NO TECIDO SIMBÓLICO SOCIAL: DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO À PSICOSSOCIOLOGIA

THE SENSE IN WORK AND THE CRISIS IN THE CONTEMPORARY SOCIAL TISSUE: FROM PSYCHODYNAMIC OF WORK TO PSYCHOSOCIOLOGY

Matheus Viana Braz¹

¹ Graduando do curso de Psicologia da Universidade Estadual Paulista - Campus de Assis, com período sanduíche na Universidad de Santiago de Compostela (Espanha). É membro do grupo de pesquisa "Figuras e Modos de Subjetivação no Contemporâneo", da Unesp/Assis e cadastrado no CNPq.

Resumo: O sentido que o sujeito dá à sua atividade laboral influi significativamente em sua saúde mental. Nesse sentido, à luz da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia, o objetivo deste trabalho teórico-reflexivo consiste em discorrer acerca da referida problemática para, então, apresentar outro quadro, referente ao fenômeno da crise no tecido simbólico social do contemporâneo, no qual acreditamos compor um plano de fundo essencial para a compreensão da perda de sentido no âmbito ocupacional.

Palavras-chave: Sentido no Trabalho; Crise Simbólica; Saúde no Trabalho; Psicodinâmica do Trabalho; Psicossociologia.

Abstract: The sense that the person gives to his labor activity significantly influences on his mental health. Thus, by light of the Psychodynamic of Work and Psychosociology, the objective of this theoretical-reflective work is to discourse about the issues and then submit another frame, referring to the phenomenon of the crisis in the contemporary social symbolic tissue, in which we believe be part of an essential background for understanding the loss of meaning in occupational terms.

Keywords: Sense at Work; Symbolic Crisis, Health at Work; Psychodynamic of Work; Psychosociology.

1. Sentido no Trabalho: Algumas Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho

A problemática do sentido que o sujeito dá ao seu trabalho está intimamente ligada à temática da Segurança e Saúde do Trabalhador (SST), uma vez que influi tanto nas vias de passagem da economia subjetiva à dimensão coletiva do trabalho quanto nas questões circunscritas no processo de conquista da identidade e realização do “eu” no campo social. O objetivo deste artigo teórico-reflexivo, nessa perspectiva, é discorrer acerca da referida problemática para, então, apresentar outro quadro, referente ao fenômeno da crise no tecido simbólico social do contemporâneo, no qual acreditamos compor um plano de fundo essencial para a compreensão da perda de sentido no âmbito ocupacional. Para tanto, nossa análise será edificada à luz da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia. A leitura por estas abordagens enfatiza a dimensão imaginária, intersubjetiva e grupal das organizações, contribuindo para a compreensão das relações de trabalho e saúde mental dos trabalhadores.

Para pensarmos a questão do sentido no trabalho, precavidos pelos postulados de Christophe Dejours (2012a; 2012b), se faz necessário apresentar os conceitos de *trabalho prescrito* e *trabalho real*. Esse diz respeito à atividade efetivamente realizada pelo trabalhador — ou pelos coletivos de trabalho —, em contraponto com aquele, que está vinculado àquilo que é prévia e normativamente delimitado pela coordenação, e que se caracteriza por uma instância prescritora. Destarte, na medida em que o trabalho implica um confronto do sujeito com o *real* de sua atividade, compreende os elementos que resistem à simbolização, ao controle, e que vão além do pensamento que se pode ter ou fazer previamente, relativo ao trabalho. Dejours (2012b) sublinha, ainda, que independentemente da

organização do trabalho, nenhuma tarefa pode ser realizada seguindo rigorosamente as prescrições existentes, pois todo cotidiano laboral implica efetivamente aspectos imprevisíveis.

Nessa perspectiva, o que nos interessa é o hiato entre o *prescrito* e o *real*, pois é nele que se encontra a ação do imprevisto. É por meio dele que o sujeito resiste ao trabalho — enquanto produtor de normas e procedimentos instrumentais — e revela sua singularidade, seu potencial criativo e sua condição desejante. É este hiato, portanto, que desvela o potencial transformador e emancipador do trabalho e que permite que o sujeito dê sentido à sua atividade, se subjetivando e construindo sua identidade. Com efeito, estes postulados nos permitem notar que processos organizativos norteados por métodos de gestão tecnoburocrática — ou mesmo a gestão tayloriana e neotayloriana — (CHANLAT, 1995), ao se constituírem por decuplicadas normas, regras e definições precisas das tarefas, reduzem significativamente a autonomia e os espaços que possibilitam expressões singularizantes dos trabalhadores; fatores estes que vão em direção antagônica à construção de sentido no trabalho.

Devemos, contudo, fazer uma ponderação, de modo a nos precaver de concepções generalizantes, que não concebem a existência de ações singularizadas em contextos de extremas prescrições. Dejourns (1999) destaca, nesse sentido, que sobretudo em ambientes com elevadas prescrições, o sucesso no trabalho, assim como a construção de sentido, assentam-se sobremaneira na transgressão às normas. Ao passo que as prescrições apresentam-se de forma excessiva, para lograr os objetivos laborais o trabalhador deve necessariamente transgredir algumas normas, o que implica, por conseguinte, uma reinterpretação e reelaboração da atividade realizada. É, pois, nesse movimento, que inclusive o indivíduo imerso em prescrições imprime sua singularidade em sua atividade ocupacional.

A questão do reconhecimento, nesse contexto, é também capital, uma vez que está ligada à validação de uma descoberta exitosa de uma confrontação com o trabalho real. Enquanto uma retribuição simbólica, o reconhecimento carrega consigo uma prova devidamente conectada à experiência do real.

A dinâmica do reconhecimento do trabalho permite, de modo singular, compreender como, graças ao trabalho, alguns sujeitos logram estabilizar sua identidade e conjurar, às vezes ao longo da vida, o risco de doença mental e somática (GERNET e DEJOURS, 2011, p. 64).

Trata-se, outrossim, da construção do sentido do trabalho, oferecendo uma gratificação ao sujeito em relação às suas expectativas na realização de si (construção da identidade, no campo social), e possibilitando a transformação de sofrimento em prazer (DEJOURS, 2012b).

Outro elemento importante no processo de construção de sentido no trabalho diz respeito à cooperação e à solidariedade. A cooperação — vinculada ao *real* do trabalho —, se contrapõe à coordenação — vinculada ao *prescrito* —, e supõe a implicação de cada trabalhador no debate, na construção e na apropriação de um saber-fazer coletivo, de um “viver junto” (DEJOURS, 2012b).

A cooperação requer a existência de condições, como a confiança e a implicação subjetiva, que vigoram e são produtos de um “espaço de deliberação coletiva”. Dejours (2012a; 2012b) denomina de *atividade deontológica* o processo responsável pela ação coletiva que visa produzir rearranjos na organização prescrita do trabalho, por meio da cooperação e de um espaço de discussão. Essa *atividade deontológica*, de modo geral, se ampara tanto na implicação de cada trabalhador, no que se refere à colaboração e compartilhamento de sua experiência com o *real* de sua atividade, para as organizações do trabalho, quanto no fato de que a referida colaboração será reconhecida. Deste modo, o sujeito mobiliza-se em um trabalho coletivo e solidário, oferece uma contribuição à empresa e, ademais, aspira uma retribuição simbólica, que possui um potencial subjetivante e transformador. Ora, uma vez que a cooperação pode trazer satisfações e benefícios no registro individual e no social, apreendemos que é possível a construção de uma rede de solidariedade “entre a experiência subjetiva que se busca a si mesma e a implicação coletiva na vontade de contribuir com as condições éticas do viver junto” (DEJOURS, 2012b, p. 41)

De modo geral, norteados pelo referencial da Psicodinâmica do Trabalho, discorreremos brevemente acerca de alguns aspectos fundamentais implicados na construção do sentido no mundo laboral. Adiante, esboçaremos a problemática da crise no tecido simbólico social presente na contemporaneidade. É pertinente ressaltar, contudo, que apesar de segregarmos didaticamente os dois eixos principais abordados neste texto, como veremos, suas fronteiras são notadamente difusas.

2. Crise no Tecido Simbólico Social: Reflexões à Luz da Psicossociologia

O psicossociólogo francês Vincent de Gaulejac (2007) versa, acerca dos tempos hipermodernos, sobre uma crise no tecido simbólico social. Defende, deste modo, que precedente a crise decorrente do sistema econômico, há uma crise simbólica, que atinge as relações entre o econômico, o político e o social. Há, atualmente, um fenômeno de perda progressiva do sentido, proveniente de contradições, paradoxos e incertezas, vinculados ao conjunto de referências, códigos e linguagens que proporcionam sentido à ação coletiva. Diz respeito, pois, a um fenômeno de perda do sentido fundador do laço social e da capacidade reflexiva dos indivíduos. A produção de sentido torna-se uma questão individual, haja vista que o homem não encontra mais alicerces nos referentes provenientes de nossa sociedade. No registro social, há conseqüentemente a exacerbação do individualismo. No pessoal, há a exaltação do narcisismo e da competição individual. Dufour e Berthier (2003), nesse contexto, evocam uma “dessimbolização generalizada”, que caracteriza-se pela redução niilista do homem à um indivíduo calculista, que prescinde de preocupações, valores e ideais, e é motivado principalmente pelo dinheiro e interesses pessoais.

Claudine Haroche (2004) se questiona, nessa perspectiva, se o indivíduo hipermoderno pode, nesse paradigma automático e de fluidez — em que é privado do tempo e da duração exigida pelos sentimentos —, experimentar outra coisa, além de sensações efêmeras e contínuas. Deste modo, entrevê que os fluxos sensoriais contínuos, advindos fundamentalmente das mídias, afetam a capacidade de vivenciar sentimentos que supõem uma continuidade, uma duração e que, portanto, invocam o sentimento de existência de si próprio e do outro. Logo, a percepção e a reflexão são substituídas pela sensação ilimitada e o indivíduo assume uma função próxima a de um pária.

Em consonância, em trabalho ulterior, analisando a questão das mídias e do olhar, a autora (HAROCHE, 2011) prefigura que as mídias, tributárias a oferta do hedonismo, lançam a seu público uma incessante profusão de imagens, que fazem com que o indivíduo “veja e ouça”, sem um efetivo envolvimento psíquico, afetivo. É limitada ao espectador, nessa óptica, sua “capacidade de fixar sua atenção, de parar, analisar, entender, assimilar e *a fortiori* de discernir, criticar e rejeitar com toda a liberdade” o que lhe é apresentado (HAROCHE, 2011, p. 361, grifo da autora). Marc Augé (2007), nesse sentido, sublinha que em nossas casas recebemos, instantânea e simultaneamente, imagens de todas as espécies, acerca de acontecimentos que estão muitas vezes em vias de se produzir no outro extremo do planeta. Estas informações, no entanto, são passíveis de seleções e distorções que produzem efeitos perversos. A superabundância de imagens, assim, possui um poder de influência que “excede de longe a informação objetiva da qual ela é portadora” (AUGÉ, 2007, p. 34).

Haroche (2011) digressa, ainda, acerca de outra faceta da contemporaneidade: na busca pela valorização/status social e reforçado pelas tecnologias, o paradigma do espetáculo impulsiona o indivíduo a uma exposição total, uma revelação contínua de si. Tal fenômeno justifica um movimento emergente, especialmente nas redes sociais, de pessoas que se expõem, de modo decuplicável a um público quase que desconhecido.

Uma vez que os indivíduos são convidados cada vez mais ao individualismo na atualidade, as ferramentas que possuem são ineficazes para fornecerem respostas em um cenário substancialmente incoerente. Há, ademais, na hipermodernidade, uma ênfase dada ao ego¹, especialmente sob uma ótica que considera somente sua dimensão comportamental (empirista). Ao ego, visto então de forma autônoma, é dada a tarefa de compensar um fracasso que envolve a complexa fenomênica da crise na simbolização. Embora ele não suporte esta tarefa, essa opção lhe é imposta pelo imaginário hipermoderno. Destarte, só lhe resta aderir à ela, numa falha e incansável missão, como se não houvesse outra escolha.

No âmbito profissional, a corrida ao mérito intensifica um processo que faz com que os trabalhadores percam suas virtudes socializadoras. O “culto da urgência” (AUBERT, 2003), da reatividade e imediatidade responde inicialmente ao paradigma dos mercados financeiros, que estão continuamente em movimento. No entanto, a crescente hiperatividade laboral (os chamados *work-a-holics*) que assistimos na contemporaneidade, está vinculada, de acordo com Gaulejac (2007), à um mecanismo de defesa que consiste em uma evitação do vazio, ou seja, por não conseguir apreender seu sentido por meio da palavra, sob os auspícios de uma lógica da competitividade e diante de uma rajada de angústia, sobra ao indivíduo somente se refugiar na hiperatividade, na ação, na fixação de objetivos, de condutas e realização de metas profissionais. Precavidos pela Psicodinâmica do Trabalho poderíamos inferir, ainda, que este mecanismo indica uma *estratégia de defesa coletiva* (DEJOURS, 2003a) contra um sofrimento presente no cotidiano laboral dos trabalhadores.

A desocupação é fator de ansiedade. Parar iria confrontá-los [os trabalhadores] com a tomada de consciência da inanidade dessa corrida e com a angústia de um mundo desgovernado. A fúria produtivista não obedece apenas a uma necessidade econômica. Ela é a expressão de um fantasma de expansão infinita e de onipotência, respondendo à necessidade inconsciente de canalizar a angústia. (GAULEJAC, 2007, p. 175, grifo nosso)

Um recente trabalho (RESCHKE, 2013), desenvolvido pela ISMA-BR (International Stress Management Association) atesta as referidas constatações. Ana Maria Rossi, coordenadora da pesquisa que contou com a participação de 745 trabalhadores de São Paulo e Porto Alegre, notou que 53% de sua amostra evitava folgas e 41% tinha medo de tirar férias. Os motivos alegados pelos profissionais para explicar tais atitudes foram, além do medo de perder espaço e prestígio em decorrência da alta competitividade, o aumento dos conflitos familiares, a “falta do que fazer”, a dificuldade em se desligar mentalmente do trabalho, assim como outras queixas relacionadas a despesas adicionais de férias e visitas ou hóspedes que causam “excesso de tarefas domésticas e atividades sociais”. A coordenadora relatou, ainda, casos em que funcionários faziam ligações para colegas, durante suas pausas, em busca de notícias sobre o trabalho. A pesquisa revelou, em suma, parte significativa das questões por nós apontadas. Deparamos-nos, amiúde, com indivíduos que não toleram o enfrentamento com sua interioridade, tampouco com as problemáticas da alteridade e do reconhecimento de si enquanto sujeitos psíquicos.

Sabemos que todo homem tem necessidade de dar valor àquilo que produz, às atividades que realiza. A elaboração da desordem, a racionalidade das contradições e a “criatividade da uniformidade” (GAULEJAC, 2007, p. 153), são elementos que lhe permitem realizar seu trabalho. Entretanto, quando as atividades realizadas são avaliadas a partir de critérios estritamente objetivos, contraditórios e nebulosos, o sentido é colocado em segundo plano. Há um processo de inversão, invocado por Gaulejac (2007), dos valores e do mérito. O reconhecimento, a notoriedade e a valorização do indivíduo dependem mais do capital produzido, daquilo que se ganha, do que daquilo que se realiza.

Um PDG de empresa, um apresentador de televisão, uma vedete do show-business ou um especulador profissional podem ganhar cem a mil vezes mais que um pesquisador que trabalha sobre o câncer, uma enfermeira que alivia a dor de seus pacientes, uma professora que ajuda crianças a aprenderem a ler ou a escrever. [...] O cúmulo é atingido quando dirigentes que puseram sua empresa em perigo, provocaram demissões múltiplas, viram desmoronar o curso de seu título na Bolsa, vão embora com uma indenização conseqüente que representa muitos anos de salários de seus empregados. (GAULEJAC, 2007, p. 163, grifo do autor)

As contribuições dejourianas acerca das avaliações do trabalho neste momento se revelam fundamentais. No cenário laboral hipermoderno observamos que as avaliações individualizadas de desempenho ganham um significativo destaque, pois ajudam a delinear os caminhos a serem desenvolvidos pela administração quanto às iniciativas e ações

estratégicas que devem ser previamente definidas, estimulam o desenvolvimento das pessoas e, sobretudo, aumentam a produtividade. Não obstante, Dejours (2003b), em trabalho dedicado a essa questão, observou que procedimentos de avaliação individual e quantitativa das performances, vinculados à qualidade total e a gestão por objetivos, produzem efeitos prejudiciais sobre a relação individual e coletiva no trabalho. O autor destacou que tais avaliações exacerbam a competitividade, fomentam indiretamente a concorrência generalizada, a deslealdade e produzem um fenômeno de esmaecimento das condutas solidárias, da estima, da confiança e do reconhecimento do trabalho alheio no contexto organizacional. Especialmente os trabalhos em equipe passam a ser banalizados, reduzindo-se a grupos em que cada indivíduo importa-se somente com seu próprio trabalho e visa sobressair-se a todo tempo. O clima organizacional, por sua vez, conduz a um contexto de pressão e urgência permanente, reflexo da lógica hegemônica hipermoderna.

Na medida em que avalia-se cada vez mais somente o trabalho que gera um resultado financeiro direto, os valores e condições humanas e sociais ficam em segundo plano. Impera, atualmente, como sublinha Gori e Del Volgo (2009), a lógica do *o que conta é o que se conta*². Deste modo, embora a avaliação individualizada de desempenho se instale como uma ferramenta de liberdade e transparência democrática em relação aos *feedbacks*, funciona também como um dispositivo de servidão voluntária do trabalhador para com a organização. Dejours (2012b), em consonância, discorre que

A concorrência generalizada entre trabalhadores para obter uma avaliação capaz de proporcionar diversas gratificações (em termos de evolução na carreira ou simplesmente por gratificações pecuniárias), ou ainda de proteger-se contra os riscos de punição (tirar toda atribuição e competência ao trabalhador, mudança de cargo, retrocesso no estatuto e demissão), levou à banalização das condutas desleais entre colegas. A desconfiança entrou em cena trazendo consigo o medo ao mundo do trabalho (p. 87).

Se partirmos, ainda, da premissa que estes postulados estão diretamente ligados à construção do sentido no trabalho — pois é por meio do reconhecimento e retorno acerca de seu trabalho que o indivíduo recebe uma gratificação em relação às suas expectativas na realização de si (construção de sua identidade social), o que lhe possibilita transformar sofrimento em prazer no trabalho —, ao passo que os critérios de avaliação tornam-se cada vez mais nebulosos, individualistas e desiguais, a mobilização física e psíquica do trabalhador encontra um leque restrito de gratificações (sejam materiais ou simbólicas) que lhe faça sentido.

Uma vez que a lógica financeira ganha o estatuto de produtora de sentido por si só, as relações entre capital e trabalho se dissolvem. Espera-se da economia soluções que só podem ser políticas. As novas conformações do capitalismo, reduzidas à imposição dos interesses dos acionistas (o *shareholder value*) e a legitimação de seu próprio desenvolvimento, colocam o sentido do trabalho em suspenso. Há a perda da consistência de ferramentas que permitem ao trabalhador dar sentido à sua atividade, investir-se em um trabalho coletivo solidário.

Logo, ao se tornar a finalidade da existência, o dinheiro, “símbolo dos símbolos, mata o simbólico” (GAULEJAC, 2007, p. 309). Pelo fato do sucesso, reconhecimento e a existência do indivíduo serem avaliados conforme a lógica financeira, o registro simbólico perde sua substância humana. O dinheiro se torna um instrumento de realização de si mesmo, um meio para satisfação dos fantasmas de onipotência e fruição infinita do ser humano. Na medida em que alienação do “sempre mais”, como ressalta Gaulejac (2007), atinge mais as elites dirigentes do que os trabalhadores de base, não há mais entraves para a megalomania daqueles que ocupam posições de poder. Assim, reforçando sua exploração sobre os recursos, sua dominação pela natureza, possuindo e acumulando bens materiais, o indivíduo esquece o sentido de sua existência.

Subvertendo os limites entre o imaginário, o simbólico e o real, o capital transforma os desejos que são da ordem da qualidade, da intuição, em necessidades que são da ordem da quantidade, do racional. Portanto, se o desejo é parte do registro do simbólico e a necessidade parte do registro do real imediato, ele torna-se mensurável e abole a si próprio enquanto desejo. Com efeito, a crise no simbólico produz um buraco infinito, que só pode ser preenchido por uma necessidade de dinheiro também infinita (GAULEJAC, 2007). A sociedade, deste modo, só tende a produzir ideais vazios, e desprovidos de sentido, norteados por ganhos e consumos exacerbados (ENRIQUEZ, 1994). Exemplo disso pode ser representado pelas massivas produções atuais da indústria cultural que, movidas pela estética do consumo e em sua tentativa de refazer identidades coletivas fortes, fracassa criando figuras vazias, transitórias e focadas no gozo do presente.

A conseqüência desta conformação, segundo Enriquez (1994), é a multiplicação do mal-estar oriundo dessas identificações, que se exprime pela toxicomania, pelo crescimento de indivíduos em “crise de identidade” e submetidos a estresses paradoxais. Ou seja, embora a sociedade tente construir processos identificatórios que almejam favorecer a segurança narcísica e oferecer certezas e orientações para os indivíduos, este desafio não tem sido comumente exitoso. Nesse contexto, nos parece que Richard

Sennett faz uma excelente leitura do contemporâneo quando diz que nossa sociedade encontra-se carente de “uma âncora mental e emocional” (2006, p. 168).

Lipovetsky (2007) nos alerta, ainda, que o processo de medicalização da vida, cada vez mais intenso atualmente, além de denotar a fragilização do indivíduo hipermoderno, desvela sua atitude consumista de ser aliviado o mais rápido possível de seus sofrimentos e mal-estar que invadem sua realidade. Porquanto, a caixa de ferramentas do indivíduo lhe oferece limitados instrumentos para dar sentido aos conflitos de sua vida.

Num tempo em que o sofrimento não tem mais o sentido de uma provocação a ser superada, generaliza-se a exigência de apagar o mais depressa possível, quimicamente, os transtornos que nos afligem e que aparecem como uma simples disfunção, uma anomalia tanto mais insuportável quanto se impõe o bem-estar como ideal de vida preeminente. (LIPOVETSKY, 2007, p. 289)

Percebemos que também o consumismo funciona, portanto, como um agente que possibilita a fuga, o refúgio e a evasão, tamponando o mal-estar sentimentos de desamparo e incompletude, engendrados na referida crise no tecido simbólico de nossa sociedade.

De modo geral, notamos que tanto a primeira problemática abordada quanto a segunda trata de importantes fenômenos que influem na SST. Logo, acreditamos que a questão do sentido no trabalho deve sempre ser explorada tendo em seu horizonte a questão da crise no tecido simbólico social. Mais ainda, para compreendermos, por exemplo, as patologias hipermodernas (AUBERT, 2004), como o *burnout*, o medo permanente de não estar à altura das novas atribuições, a tensão frequente relacionada ao medo da demissão e, inclusive, o suicídio no ambiente de trabalho, além de analisarmos as condições e organização do trabalho em que o sujeito está inserido, devemos nos ater ao fato de que amiúde o indivíduo hipermoderno está sujeito aos imperativos de competição, excelência e consumo de nossa sociedade. Em relação a estes últimos, salientamos ainda que na contemporaneidade, precedente ao imperativo da excelência, há o imperativo do consumo, do hedonismo. O indivíduo, portanto, almeja beneficiar-se de elementos confortáveis e valorizados socialmente, assim como posicionar-se de forma substancial no universo das satisfações mercantilizadas. Ambos imperativos, todavia, não podem ser compreendidos de modo maniqueísta, haja vista que são congruentes à hipermodernidade. Em suma, de acordo com Lipovetsky (2007), o que predomina na sociedade hipermoderna é a potencial heterogeneização dos imperativos e formas de engajamento em relação ao trabalho, bem como a instabilidade dos investimentos pessoais.

3. Considerações Finais

À guisa de conclusão, apostamos na transdisciplinaridade para analisar os processos de SST. Especificamente, nos parece pertinente o trabalho conjunto da Psicodinâmica do Trabalho com a Psicossociologia. Como sublinha Lhuilier (2011), os pontos de convergência entre ambas as abordagens não são apenas numerosos, mas fundamentais. A conjugação destes referenciais, apesar das diferenças de orientação, é portanto essencial para as problematizações relativas aos enlaces entre sentido no trabalho e a crise no tecido simbólico social da contemporaneidade. Tanto a Psicossociologia quanto a Psicodinâmica do Trabalho pressupõem um indivíduo sempre vinculado ao coletivo, ao afetivo e institucional, aos processos inconscientes e sociais para a compreensão das relações de trabalho nas organizações. Destarte, ao permear as relações entre o social e o psíquico, problematizam o sujeito e sua historicidade, ou seja, questionam “as capacidades e as resistências que conduzem os indivíduos e os grupos a produzirem a sua história, a quererem mudar o mundo e a operarem mudanças neles próprios” (GAULEJAC, 2001, p. 37).

Por fim, acreditamos que os dois principais eixos norteadores deste trabalho, embora não no mesmo plano, se conjugam e, portanto, devem ser apreendidos conjuntamente, ou seja, a perda de sentido no trabalho amiúde deve ser compreendida em uníssono com o fenômeno da crise no tecido simbólico social do mundo hodierno. Em outras palavras, para problematizarmos a perda de sentido no trabalho, é fundamental pensarmos nas relações entre o *trabalho prescrito* e o *real*, assim como nas questões relacionadas às dinâmicas de reconhecimento, cooperação, solidariedade e de identidade inerentes à organização do trabalho. Para tanto, contudo, devemos estar precavidos por um fenômeno de maior amplitude, a saber, a crise no tecido simbólico social, que constitui a pedra angular do modo como pensamos a primeira problemática.

4. Referências

- AUBERT, N. *Le culte de l'urgence, la société malade du temps*. Paris: Flammarion, 2003.
- AUBERT, N. Un individu paradoxal. In: AUBERT, N. (Org.) *L'individu Hypermoderne*. Sociologie Clinique, Toulouse: Érès, p. 13-24, 2004.
- AUGÉ, M. *Não-Lugares: introdução a uma antropologia da supermodernidade*. Tradução Maria Lúcia Pereira, ed. 6, Campinas: Papirus, 2007.

CHANLAT, J. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, E; VASCONCELOS, J. (Orgs.), "Recursos" humanos e Subjetividade. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 118-128, 1995.

DEJOURS, C. *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap e EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução Ana Izabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. ed. 5 ampl., São Paulo: Cortez-Oboré, 2003a.

DEJOURS, C. *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*. Critique des fondements de l'évaluation. Paris: INRA editions, 2003b.

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

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

DUFOUR, D. R.; BERTHIER, P. "Vers un nouveau nihilisme?". *Le Débat*, nº 23, p. 162-174, 2003.

ENRIQUEZ, E. O papel do sujeito humano na dinâmica social. In: MACHADO, M. N. M.; CASTRO, E. M.; ARAÚJO, J. N. G.; ROEDEL, S. (Orgs.) *Psicossociologia*. Análise social e intervenção. Petrópolis: Vozes, p. 24-40, 1994.

GAULEJAC, V. Psicossociologia e sociologia clínica. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. C. (Orgs.). *Cenários sociais e abordagem clínica*. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.

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

GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do Trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. (Orgs.). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, p. 61-83, 2011.

GORI, R; DEL VOLGO, M. J. l'idéologie de l'évaluation: un nouveau dispositif de servitude volontaire? *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, v. 2, nº 8, p. 11-26, 2009.

HAROCHE, C. Manières d'être, manières de sentir de l'individu hypermoderne. In: AUBERT, N. (Org.). *L'individu Hypermoderne*. Sociologie Clinique. Toulouse: Érès, p. 25-38, 2004.

HAROCHE, C. Maneiras de ser e de sentir na aceleração e a ilimitação contemporânea. *Cad. Metrop.* São Paulo, v. 13, nº 26, p. 359-378, 2011.

LHUILIER, D. Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. (Orgs.). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, p. 22-58, 2011.

LIPOVETSKY, G. *A felicidade paradoxal*. Ensaio sobre a sociedade do hiperconsumo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

BRAZ, M. V. *Sentido no trabalho e crise no tecido simbólico social: da psicodinâmica do trabalho à psicossociologia*. R. Laborativa. v. 3, n. 2, p. 73-85, out./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

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

SENNETT, R. *A Cultura do novo capitalismo*. Tradução Clóvis Marques. São Paulo: Record, 2006.

Nota ⁽¹⁾: Questão que se reflete na expansão, nas últimas décadas, das "teorias psicológicas", tanto no que diz respeito às "psicanálises do ego" quanto às diversas "psicologias" que se multiplicam cada vez mais

Nota ⁽²⁾ : No original: "ce qui compte c'est ce qui se compte"

Nota: O presente trabalho é fruto de reflexões oriundas do curso "Interface da Psicologia com a Saúde do Trabalhador", ministrado pela Dra. Maria Luiza Gava Schmidt, na Unesp/Assis, no ano de 2014.

Artigo apresentado em 10/05/2014
Aprovado em 01/07/2014
Versão final apresentada em 09/09/2014