

RESISTÊNCIA E A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO¹

Admardo B. Gomes Júnior²

FaPP/UEMG; FaE/UFMG

admardo.junior@uol.com.br

Tomando como orientação para este *paper* parte de minha tese de doutorado, defendida na Faculdade de Educação da UFMG em co-tutela com o Instituto de Ergologia da Universidade Aix-Marselha, meu intuito aqui é de buscar compreender as relações entre as formas de resistências sociais, os processos de transformação das situações de vida e a saúde mental no trabalho. No que concerne às situações de trabalho as resistências são frequentemente reconhecidas como manifestações coletivas, mais ou menos organizadas, como as greves, as paralisações, entre outras, a fim de provocar negociações e fazer valer reivindicações sejam salariais, de duração de jornada, de efetivos, de classificação profissional, de organização e de ritmo de trabalho. No entanto, não podemos limitar a questão das "resistências no trabalho" a estas ações reivindicativas mais dirigidas. Isso deixaria de fora uma parte muito importante da "combatividade", da luta humana no trabalho. O que se quer questionar aqui é a própria ideia de transformação enfatizando-a como um processo contínuo. Neste processo contínuo de transformação atos, gestos, palavras, aparentemente insignificantes, que nunca são objeto de publicidade, ao contrário, que são frequentemente desvalorizados, tem a potência de subverter a ordem estabelecida concretizando um trabalhador diferente. Buscamos demonstrar formas de "resistências" aninhadas no oco das atividades de trabalho e suas relações com as transformações da vida social e a saúde mental.

Palavras chave: resistência; saúde mental; participação.

¹ Trabalho apresentado no Quinto Congresso Uruguaio de Ciência Política, “¿Qué ciencia política para qué democracia?”, Asociación Uruguaya de Ciencia Política, 7-10 de outubro de 2014.

² Professor da Faculdade de Políticas Públicas da UEMG. Doutor em Educação (Fae/UFMG) e em Filosofia com ênfase em Ergologia (Aix-Marseille Université/França), Pós-doutorando da Faculdade de Educação – UFMG na linha de pesquisa Política, Trabalho e Formação Humana. Agradecemos ao CNPq e a Capes as bolsas concedidas para os trabalhos no Brasil e na França, respectivamente. Agradecemos ao CNPq pela bolsa de pós-doutorado concedida a partir de agosto de 2014. Agradecemos à direção da FaPP/CBH/UEMG pela ajuda financeira para a apresentação neste congresso.

Introdução

Quais as relações entre as formas de resistências sociais, os processos de transformação das situações de vida e a saúde mental no trabalho? No que concerne às situações de trabalho, como nos apresentam Efros e Schwartz (2009:34), as resistências são frequentemente reconhecidas como reações, mais ou menos organizadas, como as greves, as paralisações, e outras formas coletivas de manifestações, que visam provocar negociações e fazer valer reivindicações sejam salariais, de duração de jornada, de efetivos, de classificação profissional, de organização, de ritmo de trabalho, etc.

Os autores nos chamam a atenção para o fato de que não podemos limitar a questão das "resistências no trabalho" a estas ações reivindicativas mais dirigidas. Isso deixaria de fora uma parte muito importante da "combatividade", da luta humana no trabalho. O que se quer questionar aqui é a própria ideia de transformação enfatizando-a como um processo contínuo. Neste processo contínuo de transformação atos, gestos, palavras, aparentemente insignificantes, que nunca são objeto de publicidade, ao contrário, que são frequentemente desvalorizados, tem a potência de subverter a ordem estabelecida concretizando um trabalhador diferente. E os autores nos colocam a seguinte questão: "O que são essas "resistências" aninhadas no oco das atividades de trabalho e que relações elas mantêm com as transformações da vida social?" (Efros e Schwartz, 2009:34, tradução nossa). Ao que acrescentaremos aqui: e que relações podemos estabelecer com a saúde mental?

Neste artigo partiremos de uma crítica à ideia de que as resistências que os trabalhadores apresentam nas situações de trabalho seriam uma manifestação de uma tendência natural do humano em preferir a estabilidade à mudança. Defenderemos com George Canguilhem que a resistência é uma exigência humana de saúde contínua que se manifesta ao instituir novas normas de vida em oposição à degenerescência e à morte. A manifestação da resistência no trabalho se dá, pois a pura heterodeterminação é invivível pelo trabalhador e ao resistir aí ele cria e demonstra um saber investido.

Mas se por um lado há sempre resistência como forma de criação ela também não deixa de ser ofuscada por imposições que ameaçam sua potência criadora. Buscaremos demonstrar que isso ocorre quando não há reconhecimento do saber investido pelo trabalhador em sua atividade, quando um saber idealizado lhe é imposto sufocando seu desejo pelo trabalho e a salutar possibilidade de se identificar pelo trabalho.

Crítica à naturalização da resistência

Efros e Schwartz (2009:36) nos advertem que os usos sociais do conceito de "resistência" não são nunca "neutros", pois a resistência humana inclui sempre pensar a intenção que está em jogo e o debate entre as alternativas possíveis. A intenção é sempre dotada de valores e dependerá da situação, dos objetivos e resultados esperados ou alcançados.

Uma forma de desvalorizar e retirar a potência da resistência transformadora dos trabalhadores é afirmar que a natureza humana prefere a estabilidade à mudança. Este é o discurso frequentemente adotado pelas gerências no âmbito das organizações de trabalho ao implantarem mudanças e se depararem com as resistências dos trabalhadores. Eis alguns indicadores que servem às gerências para identificar as resistências operárias: o absenteísmo, os conflitos entre serviços, as baixas de produtividade, erros de qualidade, acidentes de trabalho e todo o tipo de desrespeito aos procedimentos de trabalho. Estudos de comportamento organizacional chegam a apontar as formas de resistência mais frequentes frente às mudanças, classificando-as como “resistências abertas e imediatas”, como: os protestos, greves e diminuições do ritmo de trabalho; ou “resistências implícitas e proteladas” como: a perda de lealdade à organização, a perda de motivação para o trabalho, o aumento dos erros e defeitos e o aumento do absenteísmo por ‘questões de saúde’ (Robbins, Judge & Sobral, 2012 :563-580). Os trabalhadores lançariam mão destes artifícios para manifestar sua tendência natural de não querer mudar. A maneira gerencial de “tratar” estas resistências é frequentemente: ampliar as técnicas de comunicação e de informações sobre a importância das mudanças; desenvolver todo tipo de formação; criar grupos

de trabalhos voltados para as mudanças e finalmente partir para a negociação se as oposições estiverem já fortemente organizadas.

O que estas formas de tratar a resistência deixa de fora ou mesmo oculta são as escolhas e os valores dos trabalhadores frente às imposições gerências que lhes são desfavoráveis. Acreditar em uma resistência natural à mudança, assim como acreditar na maleabilidade natural dos seres humanos é um obstáculo para pensar as possibilidades de transformações das situações. Diferentemente de propor uma naturalização da resistência, o que Efos e Schwartz (2009) nos propõem é que pensemos as “resistências” como inerentes e constitutivas de nossas atividades humanas e de trabalho, como processos que exercemos em atividades cotidianas e que ao contrário do que afirmam as gerências, demonstram nossa constante busca por diferenciar nossa forma de viver.

A resistência como saúde e subversão da ordem estabelecida

Como nos afirma o eminente epistemólogo George Canguilhem (2012:154) o “organismo é considerado como um ser ao qual nem tudo pode ser imposto porque sua existência, como organismo, consiste em se propor, ele mesmo, às coisas, segundo algumas orientações que lhes são próprias”. O homem se faz seu meio, se compõe seu meio, diz Canguilhem. Sua saúde é sua disposição contínua de instituir novas normas de vida em oposição à degenerescência e à morte. Canguilhem (2012:158) também nos afirma: “Entre o vivente e o meio, a relação se estabelece como um debate, ao qual o vivente leva suas normas próprias de apreciação das situações, onde ele domina o meio e se acomoda a ele”.

Assim a atividade humana em seu meio de trabalho consiste não só em lidar com as normas que a situação de trabalho coloca, mas também em lidar com suas próprias normas de vida que são biológicas e também sociais. O que se deduz destas afirmações de Canguilhem sobre o vivente e seu meio é que a pura heterodeterminação do trabalhador não existe, ela é invivível. É o que nos tem demonstrado Yves Schwartz ao longo de sua obra e em nome da

démarche ergológica³ (Schwartz, 1988; 2000; Schwartz & Durrive, 2007). Há sempre, mesmo que no nível infinitesimal, debates, escolhas, decisões, pois as normas não podem nunca exaustivamente antecipar as situações concretas das atividades humanas.

Mesmo em situações onde o trabalho é extremamente controlado, heterodeterminado, normatizado, há sempre uma lacuna entre qualquer possibilidade de prescrição do trabalho e as várias maneiras de realizá-lo. Isso ocorre em função não só das múltiplas variabilidades do ambiente de trabalho, mas também das variabilidades humanas. Chamadas variabilidades industriais, as ferramentas, materiais, objetos e formas de organizar o trabalho, produzem respostas humanas individuais e coletivas variáveis, mas que tendem sempre à resistência, às infrações, mesmo que micro, das normas. Quanto mais potente a força normativa das normas mais potencialmente criam-se resistências e condutas de infração. E os autores ainda nos afirmam:

De reação defensiva, a resistência se torna potencialmente ato criador. [...] Transgredir será então produzir de outra maneira o que teria sido ordenado, desenvolver uma atividade que será em parte não conforme as regras inscritas nas normas antecedentes, recolocando em causa os valores, a legitimidade e a “racionalidade” enquadrando e organizando as atividades (Efros e Schwartz, 2009:40. Tradução nossa).

Transgredimos para recriar nosso meio porque somos seres cujas atividades industriais nos são inerentes. Mas sabemos que nem tudo é criação e é o que nos mostram as manifestações de mal-estar contemporâneas com o trabalho. Voltaremos neste ponto retomando nossa tese de doutoramento (Gomes Júnior, 2013).

Para finalizar, Efros e Schwartz (2009:43) examinam o alcance político, em relação com as transformações da vida, que estas “micro-transgressões” das atividades industriais, ao serem postas em palavras, teriam. E o

³ A ergologia é uma *démarche* de apreensão e análise da atividade humana desenvolvida na Universidade de Aix-Marselha (França) em seu departamento de filosofia. Seguindo uma tradição da epistemologia francesa, notadamente na orientação de George Canguilhem, o ergológico é apreendido em oposição ao epistêmico. Se o esforço epistêmico corresponde à exigência de trabalho de construir, precisar e complexificar os conceitos, libertando-os de sua aderência local aos valores da dimensão histórica dos fenômenos, o esforço ergológico é o movimento inverso, busca aproximar os conceitos de suas aderências locais e sempre singulares para fazê-los avançar. Na ergologia o trabalho é a atividade mais frequentemente analisada. Ele implica sempre um “uso de si”, por si e pelo outro, noção que busca preservar uma dimensão sempre singular nas atividades humanas.

explicitam nisso que ocorre no ambiente de trabalho, nesta constante arbitragem entre objetivos mais ou menos contraditórios como: segurança e produtividade, velocidade e qualidade, interesses individuais e coletivos, saúde e performance, etc. Assim como na própria forma com que cada um de nós, ou cada coletivo, encontra de gerir seu meio, de arbitrar frente as contradições, de infringir normas para cumprir com seu impulso humano de criar e recriar seu meio, colocando a todo tempo em jogo valores de nosso horizonte civilizatório, que priorizam certo mundo a viver e desvalorizam outro.

O que os autores querem destacar é que: de um ponto de vista ergológico nossas atividades industriosas, continuamente e implicitamente, avaliam e julgam atos políticos que condicionam sua efetivação e quantificam valores "sem dimensão", como o bem comum, a solidariedade ou a saúde. Nas palavras dos autores:

A atividade industriosa é uma confrontação permanente entre os compromissos em curso dos valores econômicos ou de mercado e os valores não mercantis, ela transgride as diversas áreas da vida social nisso que o sujeito que a realiza é às vezes um trabalhador, consumidor, responsável pela família, habitante de um lugar. Em outras palavras, os valores e contra-valores se hierarquizam e se contradizem em um mesmo mundo e os valores "locais", incluindo a ordem do infinitesimal, comunicam-se com os níveis mais amplos da vida histórica e social (Efros & Schwartz, 2009:44. Tradução nossa).

Atenta às mudanças operadas pela flexibilização do taylorismo ao final dos anos 1970 e aos novos modos de produção contemporâneos, a ergologia tem buscado dar visibilidade a estas formas de resistência reconhecendo nelas um "saber investido", presente como face inalienável da produção material e subjetiva em todo trabalho humano. Um saber impossível de ser submetido à metrificação e que escapa, por isso mesmo, aos processos de avaliação nos contextos de trabalho. Por outro lado, trata-se de um saber possível de ser posto em cena, não de maneira *standard*, generalista e universal, mas apontando para: o "particular" (o que é compartilhado por certo conjunto de trabalhadores em determinado tempo e espaço) e para o "singular" (o que distingue cada sujeito em seu modo de fazer com o trabalho). Ao operar nessa dimensão, a ergologia faz prevalecer a singularidade e a particularidade sobre qualquer estabelecimento de normas universais que definiriam "*the one best*

way”, como ainda espera o rastro ineliminável do taylorismo presente nas formas científicizadas de governo do trabalho humano.

O saber investido e o valor do trabalho: identidade e mal estar

Parece-nos indiscutível o valor que o trabalho (*stricto senso*) ocupa em nossos processos identificatórios. Um exemplo disso é como nosso nome próprio e a atividade com a qual nos ocupamos no cotidiano (nosso trabalho) estão sempre em primeiro plano quando nos fazemos identificar. Mas a singularidade da forma com a qual opera a homologia do valor do trabalho e de nossa identificação como sujeito não pode ser apagada em nome de uma identificação *standard* ao trabalho como algo positivo, *a priori*. Há que se destacar no trabalho como o valor do “saber” é atrelado ao “fazer” de cada sujeito em sua relação com seu ofício. O valor do saber fazer atribuído a um trabalho impacta a economia do desejo e a forma que cada um goza daquilo que no trabalho realiza. Defendemos em nossa tese (GOMES JÚNIOR, 2013) que um diálogo da psicanálise com a ergologia, atento aos atuais sintomas que se manifestam no trabalho, permite-nos ler estes sintomas como um “uso de si”, por si e pelo outro, reconhecendo mesmo aí algo de uma invenção, ou seja, de um saber fazer que busca resistir.

Um leitura psicanalítica e ergológica que toma o trabalho como “uso de si” permite compreender a dimensão simbólica e imaginária do ofício e seu valor. Possibilita pensar que o trabalho deve portar um ideal com o qual o sujeito possa se orientar e se valer. Neste sentido o trabalho é apreendido por uma perspectiva clínica que destaca não só sua dimensão simbólica mas que também exige levar em consideração sua dimensão imaginária presente nas identificações que se manifestam nas formas do narcisismo e na forma mais singular de cada um gozar a vida.

François Leguil, um psicanalista francês no pós-fácio de uma obra lançada na França em 2012, toda dedicada ao sofrimento mental no trabalho, nos afirma que uma especificidade do mal-estar contemporâneo, no que concerne ao trabalho, surge na identificação fundamental do sujeito frente a uma crise do valor do trabalho como tal. Leguil (2012) argumenta que o valor do trabalho humano não é nunca disjunto do reconhecimento do saber fazer

que a realização do trabalho comporta. O autor nos afirma que devemos estar atentos às formas atuais de destituição do saber em cada ofício.

Sabemos que o que o taylorismo e toda a administração científica do trabalho quiseram separar – saber e fazer, pensamento e operação –, parecendo tê-los cindindo de forma irreparável, provocou, para além da produção e do consumo de massa, várias manifestações de mal-estar de trabalhadores desde a primeira metade do século XX. O mal-estar no trabalho contemporâneo para Leguil (2012) é um problema que pode ser localizado nos processos identificatórios do sujeito num mundo do trabalho onde o saber fazer perde em valor. Expliquemos melhor.

Segundo a psicanálise, nossos processos identificatórios estão sempre ligados a certa qualidade do ambiente social no qual nos encontramos. Nossa identificação pode tanto apontar para uma orientação de realização futura, funcionando como um valor, um ideal que mantém o desejo (Ideal do eu), quanto impor um valor inflexível e feroz, expondo o sujeito à precariedade e aos abalos que o fazem sofrer e comprometem a fruição do desejo em sua vida (Superego).

De forma certamente simplista, mas que atende a nossa argumentação aqui, podemos afirmar que os ideais de excelência impostos hoje nas organizações são muitas vezes bons exemplos de identificações superegóicas que adoecem os trabalhadores. Isso exatamente na medida em que, mais do que uma forma de ideal que manteria o desejo do trabalhador pelo trabalho, tais ideais de excelência acabam por se imporem de maneira inflexível comprometendo a permanência e o destino do desejo pelo trabalho como forma de resistência.

Ou ainda, dito de uma forma ergológica, tais ideais de excelência impõem, de forma um tanto inflexível, um saber constituído, ou seja, um uso de si pelo outro, que impede o reconhecimento do saber investido do trabalhador na cena do trabalho a ponto de abalá-lo.

O saber fazer de um ofício sustentado como um ideal deve servir como suporte imaginário, nutrindo o narcisismo mais legítimo e singular que estrutura o modo de vida de cada um de nós. Mas não só, esta satisfação narcísica deve também enlaçar o coletivo permitindo a reciprocidade dos interesses que mantêm o laço social. Assim, o saber fazer próprio a um ofício, se deve ser

sustentado como ideal, deve ser naquilo que permite ao sujeito uma forma de portar seu singular modo de vida e de incluir este modo na dimensão coletiva que o trabalho comporta.

Nesta perspectiva, a questão do mal-estar no trabalho não se restringir aos desgastes provocados por uma organização que, orientada a diminuir custos, se apropriam de forma feroz da mais-valia. Deve-se buscar identificar, em cada caso, como o valor do trabalho é ou não mantido pelo necessário reconhecimento que sustenta três importante dimensões: a identificação ao trabalho, o desejo por sua continuidade e os modos de vida do trabalhador. O valor do trabalho não se restringe ao cifrável da mais-valia. Não resta dúvida que a expropriação desmedida da mais-valia torna mortíferos o desejo e o modo de vida do sujeito, mas, em muitos casos, isso se dá de forma mais sutil. Vejamos.

É para a própria gestão do trabalho que devemos dirigir nosso olhar. O ideal organizacional cientificista (vide as gestões por competência) conduz à crença de que o saber fazer do trabalhador não apenas pode, mas deve ser apreendido (e, com isso, reduzido) como somatório de competências (comportamentais) identificáveis, quantificáveis, mensuráveis e replicáveis. Uma vez supostamente instrumentalizado o saber fazer, ele passa a orientar os processos de avaliação e gestão da força de trabalho. Sob esse ideal, o valor do reconhecimento só recai sobre aquilo a que as malhas da ambição instrumentalista da “ciência” reduziu o homem.

No lugar de reconhecer nas queixas de mal-estar do trabalhador uma identificação abalada pelo não reconhecimento do saber fazer no trabalho, o que até mesmo o diagnóstico médico/psiquiátrico muitas vezes faz é ofertar uma identidade de doente, de vítima do trabalho. Tanto a dimensão do saber fazer do ofício, quanto a do saber fazer com a singularidade do mal-estar, deixam de ser recuperadas como possibilidade de fazer emergir um sujeito, num uso de si que responda pelo “ideal do eu”, que não se limite a restar refém da ferocidade do “supereu”. Se aqui diferenciamos o uso de si sob a égide do supereu de um uso de si que responde a um ideal do eu, é porque o que está em jogo aí é precisamente o lugar reservado ao saber fazer e que aloca a relação entre o eu ideal e o ideal do eu.

Resistência, saber suposto e consciência operária

Como nos apresenta Leguil (2012), o saber que aloca essa relação entre o eu ideal e o ideal do eu é um saber suposto. Explicaremos. Primeiramente, é importante destacar que Leguil (2012, p. 123, tradução nossa) reconhece que “o sofrimento no trabalho é o signo de uma tragédia social [...], uma figura do desamparo contemporâneo”, cujas causas não ficam restritas às situações profissionais, mas que estão no centro do que Lacan chamou de ordem simbólica, como um dos signos de perturbação da mesma. No que Leguil (2012) lê em alguns casos clínicos relatados, ele constata que o “sofrimento no trabalho” é tomado como “*un ravage*”, verdadeiro estrago, dano, retorno no real de uma dor que decorre da exclusão simbólica da função subjetiva, mas que, ao mesmo tempo, é tomado pelo psicanalista como reivindicação do sujeito, insurreição do ser que havia sido proscrito.

Leguil (2012) chama a atenção para como a formação profissional representa a garantia de uma possibilidade de governo do trabalho pelo saber. É ela que atrela o poder ao domínio do saber. Uma das causas do “sofrimento no trabalho”, identificadas por Leguil (2012), é que o laço entre o saber e o poder é comprometido frente aos imperativos de competitividade e riscos que a concorrência desmedida impõe. Há uma perda de poder operada no sujeito em sua relação com os saberes, que, a reboque, conduz a uma crescente opacidade em relação ao seu desejo.

O poder de gozar de um saber dá a autoridade e a possibilidade de ser reconhecido pelo outro, nos satisfaz narcisicamente, garantindo a reciprocidade dos interesses no laço social onde se ganha a vida (Leguil, 2012). Se esse é um saber que vale o reconhecimento do outro, é porque nos é suposto. No trabalho, o desejo é de adquirir um saber suposto responder à promessa de poder, de potência efetiva, de reconhecimento pelo outro. É um desejo autêntico, jamais acabado, pois há sempre algo a saber. Se nos é suposto um saber, isso mobiliza nosso desejo e dá sentido ao nosso trabalho. É um saber suposto, mas que acreditamos possuir com o reconhecimento do outro.

A leitura que Leguil (2012) faz do que está em jogo no sofrimento no trabalho indica que esse saber suposto é invadido e atacado pelas tecnocracias. O que é visado aí é transformar, ao longo do tempo, o “saber

exposto” pelo trabalhador em um “saber imposto” aos trabalhadores, por meio de condutas e protocolos a serem seguidos, submetendo-os ao controle dos instrumentos de avaliação. O “saber imposto”, portanto, estabelece-se sob as ruínas da autoridade de um “saber suposto”. O que há de insuportável nos desajuste entre o que é prescrito fazer e o que cada um pode inventar para se reapropriar do cumprimento do que é demandado é a imposição de um saber. Isto é insuportável.

Seguindo o jogo de palavras sobre o saber “suposto” que é “exposto” e transformado em “imposto”, o autor acrescenta que o saber aí acaba por se tornar “oposto” ao próprio sujeito e ao trabalho.

É a dimensão da crença no trabalhador que se quer recuperar como suposição de saber. Supor um saber em alguém é depositar nele uma crença, é crer que ele detém um saber e que o prova cotidianamente em sua atividade de trabalho. É a dimensão do prestígio da experiência que se recupera como “[...] a suposição de um saber sobre o real da verdade que buscamos (Leguil, 2012, p. 126, tradução nossa)”.

Schwartz (1988) retomando em Oddone a noção de consciência de classe nos fala dela como uma condição de possibilidade de toda atividade produtiva coletiva, afirmando que ela engendra um modo espontâneo de reconhecimento mútuo, constituindo-se como uma estrutura “anormal” no seio das agregações sociais (Oddone *et al.*, 1981), justamente porque a classe operária compartilha uma experiência da ordem do informal, do implícito e não do que é explicitamente exposto ou formalmente imposto como forma de identificação (Schwartz, 1988, 182). Podemos acrescentar que há na consciência de classe um compartilhamento do prestígio atribuído à experiência, um valor que se sustenta por uma crença depositada em um saber informal e, por isso, anormal, fora das normas. Um valor proveniente de um saber fazer aí com isso que foge às normas que visam formalizar a experiência de trabalho, que é puro gozo de uma mestria. Valor que, se por um lado promove a identificação em uma classe delineando uma particularidade não explícita, por outro também preserva a singularidade e a virtualidade da identidade do saber fazer aí de cada um como um saber suposto.

Se podemos reconhecer na consciência de classe a dimensão de um coletivo, é um coletivo que se forma por processos de identificação em torno de

um saber suposto. Ele parece-nos distinto de outros coletivos que se formam para afirmar uma identidade comum em torno de um saber exposto ou imposto afirmativamente, definido sobre traços identificáveis. A distinção parece importante para não incorreremos no risco de dar consistência a coletivos que se formam em defesa de uma identidade padronizada.

Para finalizar, acreditamos que este é o ponto de subversão, de resistência, ponto a ser recuperado nos ofícios e nas discussões políticas sobre o trabalho: o saber fazer. Nisso psicanálise e ergologia, quando tomam a questão do mal-estar no trabalho podem dar as mãos: há que se recuperar o valor atribuído ao saber fazer oculto ou suposto nas relações de trabalho. Como fazê-lo? As respostas também não são nunca *standart*. É preciso dar vazão à criatividade como forma de resistência.

REFERÊNCIAS

EFROS, Dominique et SCHWARTZ, Yves 2009. Résistances, transgressions et transformations : l'impossible invivable dans les situations de travail. In : **Nouvelle revue de psychosociologie**, V.1 - n° 7 p. 33-48.

GOMES JÚNIOR, A. B. 2013. O uso de si e o saber fazer com o sintoma no trabalho. Tese em cotutela : Aix Marseille Université & Universidade Federal de Minas Gerais.

LEGUIL, François 2012. Postface. **Souffrances au travail**: rencontres avec des Psychanalystes. Paris: Association Souffrances Au Travail.

ROBBINS, Stephen P. ; JUDGE, Timothy A.; e SOBRAL, Filipe 2012. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson.

SCHWARTZ, Yves 1988. **Experience et connaissance du travail**. Paris: Messidor.

SCHWARTZ, Yves 2000. **Le paradigme ergologique ou um métier de Philosophe**. Paris: Ed. Octares.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (Orgs.) 2007. **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: EdUFF.