

# Analizando la expansión del trabajo inmaterial y algunos de sus efectos sobre el cuerpo del trabajador

Vargas Mansano, Sonia Regina\*  
Bueno Lourenço, Francis Willian\*\*

## Resumen

En las últimas décadas, el profesional deseado por las organizaciones acumula características como la flexibilidad, creatividad, conocimiento y sociabilidad. Se percibe que estamos viviendo una amplia diseminación del llamado «trabajo inmaterial», que se caracteriza por el procesamiento de datos informativos, analíticos y afectivos. Este tipo de actividad no necesariamente culmina en un producto material o mensurable, sino en las relaciones sociales, en la producción de conocimiento y en la comunicación. La presente investigación buscó comprender cuáles son los efectos de este tipo de actividad en la salud de estos profesionales. Se puede observar en el decurso de este estudio que, con la disolución de la frontera que separa la vida personal de la profesional, el trabajador pasó a ser expuesto a nuevos requisitos del mercado y a los distintos dispositivos de control que están dispersos por el campo social. De esta manera, su salud viene sufriendo impactos significativos, que generan

---

\*Docente de la Universidade Estadual de Londrina, Brasil (Depto. de Psicología Social e Institucional). Magister, Doctora y Postdoctora en Psicología Clínica (Pontificia Universidade Católica de São Paulo).

\*\*Psicólogo. Especialista en Psicología Organizacional y del Trabajo (Universidade Estadual de Londrina)

diferentes psicopatologías relacionadas con la vida cotidiana. Como conclusión parcial, fue posible comprender los desafíos y posibilidades encontradas por el trabajador contemporáneo para realizar sus actividades, aunque las formas de control afectan su cuerpo y su salud.

**Palabras clave:** control; trabajo inmaterial; salud

### **Abstract**

#### **ANALYZING THE EXPANSION OF IMMATERIAL WORK AND SOME EFFECTS ON THE BODY OF THE WORKER**

*In recent decades, the professional that most organizations desire accumulates features such as flexibility, creativity, knowledge and sociability. We are living in a large spread of the so-called "immaterial labor", which can be characterized by the informational, analytical data processing and affections. This type of activity not necessarily culminates in a material or measurable product, but in social relations, in the production of knowledge and communication. The present research sought to understand what the effects of this type of activity on the health of a trader. In the course of this study, it is possible to observe that with the dissolution of the border that separates professional and personal life, the worker was exposed to new market requirements and to control devices that are scattered through the society. In this way, his/her health has suffered significant impacts, which ultimately generate different forms of psychopathology related to everyday life. As a partial conclusion, it was possible to understand the challenges and opportunities encountered by the contemporary worker to perform his activities, although the control that impacts both his body and his health.*

**Key words:** control; immaterial labor; health

### **Introducción**

Desde el inicio de la Revolución Industrial hasta la actualidad, se puede percibir una diversidad de cambios en la manera de organizar y difundir la economía capitalista. En un primer momento, más precisamente alrededor de 1880, tuvimos la emergencia y expansión de la mecanización, por medio de la cual las máquinas comenzaron a impulsar el proceso de fabricación, reemplazando una gran parte de los trabajadores en las actividades productivas. El uso de las máquinas también era responsable por la expansión del beneficio, ya que producían en gran escala, de una manera estandarizada, y no había que tener en cuenta las necesidades humanas resultantes del desgaste físico y mental causado por el trabajo.

Durante el siglo XX, las industrias empezaron a adoptar el paradigma tecnológico, estimuladas por el avance de la ciencia y la difusión de nuevos equipos. La industria pasó a ser gestionada por medio del prisma de la ciencia. En este período, el énfasis fue colocado en la relación entre el hombre, la máquina y el conocimiento, caracterizada por la integración de los diversos departamentos de la empresa y su complejidad estructural. La característica clave de esta fase era el uso de la máquina que, en cierta medida, promovía la sustitución de los trabajadores de dos maneras: él podría ser sustituido rápidamente por otro (más fuerte y más hábil) o por la propia tecnología. En ese escenario, el funcionamiento de las máquinas era central, siendo que éstas eran consideradas como un recurso para ser manejado por los trabajadores, que seguían realizando actividades altamente repetitivas a favor de aumentar la producción.

Cuando llegamos al final del siglo XX y principios del XXI, podemos decir que este momento se ha caracterizado cada vez más por la tecnología e información. Obviamente, los recursos creados y desarrollados en este tiempo histórico trajeron comodidad no sólo para las empresas, sino también para la vida privada de la población. Se reconoce que algunos equipos posibilitaron que las personas le dedicaran más tiempo a actividades de esparcimiento, tiempo éste que antes era usado para realizar tareas domésticas, como lavar y planchar, cocinar o limpiar. Es posible decir, entonces, que el modelo de automatización industrial se extendió también a la vida privada. Así como los ingenieros y técnicos estaban preocupados en desarrollar máquinas que reemplazasen el trabajo manual en las fábricas, lo cual exigió de los empleados, a nivel operativo, prácticamente la exclusividad de su esfuerzo físico y su presencia constante en el área del trabajo, también el mercado industrial de aparatos electrónicos invertía en la búsqueda de una serie de equipos que facilitasen las funciones domésticas. Son indudables las ventajas que estos avances tecnológicos han traído a la vida de la población. Pero frente a estos avances, preguntamos: ¿qué nuevos componentes de subjetivación introducen en nuestras vidas? ¿Qué efectos trajo la expansión de la tecnología y de los conocimientos a la vida cotidiana de los trabajadores?

Teniendo en cuenta estas preguntas, se hizo pertinente analizar la denominada "sociedad de control" (Deleuze, 2007) para avanzar en el presente estudio. Esta organización social fue estudiada por algunos filósofos como Michel Foucault y Gilles Deleuze. Para Deleuze, la sociedad de control viene, poco a poco, reemplazando las sociedades disciplinarias. Aunque Foucault (2004) dirigió parte de sus estudios para entender la sociedad disciplinar, que se caracteriza por el fortalecimiento de instituciones como las cárceles, las escuelas, los hospitales e incluso las industrias, argumentó que nuestro futuro también implicaría una dinámica relacionada con el control.

Para una comprensión más detallada de esta previsión, tomamos como ejemplo las empresas tecnológicas, ya que éstas tienen sus propias características en cuanto a las formas de control en el contexto del empleo. Es interesante notar que el discurso utilizado por los institutos tecnológicos responsables por desarrollar máquinas que ejecutan actividades antes realizadas por personas, difunde la idea de que, con esos recursos, la gente tendría más tiempo libre para invertir en arte, cultura, recreación, hobbies y otras actividades relacionadas con el gusto y placer personal. Sin embargo, nuestro siglo está marcado por la creciente acumulación de las horas extraordinarias de trabajo, disminución del período vacacional y, por otro lado, por el aumento del desempleo.

Fue precisamente para delinear las diferencias presentes en estos discursos que hemos observado la emergencia de múltiples formas de control que se centran en el trabajador. Como las empresas están cada vez más siendo caracterizadas como flexibles, las preguntas que ganaron más fuerza fueron: ¿Dónde está situada la flexibilidad? ¿Y cómo se realiza?

Para contestarlas, será necesario recurrir a un análisis crítico de las nuevas configuraciones de un tipo específico de trabajo, denominado "inmaterial" (Hardt y Negri, 2001), que tiene lugar principalmente en los segmentos laborales que hacen constante uso de equipos tecnológicos que se ponen a disposición de los trabajadores. En las palabras de Deleuze, ese cambio "no es una evolución tecnológica sin ser, más profundamente, una mutación del capitalismo" (2007:223).

Anteriormente, el capitalismo se centraba en la acumulación de capital, en la producción material y en la propiedad privada. Ya en la actual sociedad de control, la organización que tenemos y que está en auge es la de "un capitalismo de superproducción (...) que lo que quiere vender son servicios, y lo que quiere comprar son acciones" (Deleuze, 2007: 223-224).

## Tecnología y Control

Tomando como base la consideración anterior de Deleuze (2007), llegamos al centro del problema: el desarrollo científico, el avance tecnológico y el progreso en la producción de conocimiento no pueden ser tomados como perjudiciales para la existencia de la humanidad y sus conexiones sociales. En su libro "El colapso de la modernización", Kurz (1993) describe los avances y los fracasos experimentados por el sistema económico actual que, en determinados momentos, hasta explicitó cierta preocupación de poner fin a la miseria e igualar la distribución de la renta de la nación. Sin embargo, lo que hemos visto es algo bastante distinto: una gran parte de la población del planeta viene sufriendo considerablemente con el actual sistema capitalista, que no sólo domina el mercado, sino la propia existencia de los trabajadores (Kurz, 1993), ya que organiza de manera exclusiva los puestos de trabajo y la acumulación de beneficio, fomentando así la competitividad.

Podemos considerar, entonces, que las formas de control sobre la vida ya no se limitan sólo a una institución en la cual las personas son contratadas para realizar algún tipo de actividad y también ejercen diversas formas de control sobre los demás. En la actualidad, la vida privada también fue invadida por tales dispositivos. Por lo tanto, cualquier individuo puede ejercer control sobre sí mismo y sobre los demás, tomando ventaja de programas, actitudes y equipos tecnológicos de los más variados.

La sociedad de control, de acuerdo con la descripción de Deleuze (2007), ganó contornos más nítidos en nuestro siglo debido, en parte, a la gran acumulación de instrumentos inventados y utilizados para el control de la vida cotidiana, tales como cámaras de seguridad, cámaras

web, dispositivos móviles (celulares), ordenadores portátiles, así como el uso cada vez más común de GPS (Servicio de Posición Global). Según este autor, si antes estábamos incluidos en las instituciones disciplinarias, como Foucault describe, hoy la organización social ya no se reduce al confinamiento, sino que cubre la vida de manera más amplia (Deleuze, 2007).

Sigamos como referencia el estudio desarrollado por Foucault (2007) llamado "El ojo del poder". En él, Foucault describe el denominado panóptico, teniendo en cuenta el carácter disciplinar que incluye instituciones que adoptan la estrategia de vigilancia sobre sus miembros. En este texto, Foucault describe la difusión de las diferentes formas de vigilancia que migran a los espacios abiertos. Si pensamos en el contexto del trabajo, podemos decir que este aspecto fue ejercido por el trabajador en relación a sí mismo (mediante la supervisión de su propio desempeño) y a los demás (especificar, evaluar, comparar los resultados). En gran medida, se equivoca quien piensa que no está sobre vigilancia en diferentes ámbitos de la vida: en las decisiones personales, gustos, actitudes, en lo que leemos y estudiamos, pueden ser actualizadas las más distintas formas de control. Y, cuando éste se dirige hacia el mundo del trabajo, puede ganar aún más fuerza, puesto que el desempeño individual está siendo estimulado por propuestas de incentivos salariales, promociones, premios, becas, planes de salud, planes de carrera, entre otros.

Son cada vez más numerosas las empresas que adoptan sistemas de gestión, orientados principalmente al control de la actuación de sus empleados. Lo mismo se aplica a los recursos tecnológicos para controlar no sólo la productividad, sino también la vida personal de sus trabajadores. En general, para adentrar en estas empresas, se le "regala" al empleado equipos tecnológicos que, bajo el punto de vista administrativo, lo ayudarán a mejorar tanto el rendimiento como la ejecución del trabajo. Por ejemplo, en algunas empresas los nuevos empleados reciben computadoras portátiles, teléfonos celulares 3G (que permiten el acceso a internet y conversaciones de mensajería instantánea) y dispositivos de lectura biométrica (que hace posible registrar el comienzo y el final de trabajo, como un reloj) que los acompañan adonde están. Aunque estos equipos pueden, al principio,

parecer de carácter atractivo y beneficioso, sus efectos de control serán engendrados gradualmente en la vida del trabajador, teniendo proporciones en algunos casos altamente dañosos y estresantes.

Es en este contexto que se multiplican las posibilidades de que el trabajo invada la vida personal de los profesionales. Desde el momento en que se crean las condiciones para que él pueda ejercer su trabajo en casa o mientras está en tránsito (como en vacaciones, por ejemplo), las actividades profesionales se mezclan con las actividades domésticas, sociales y afectivas. Así, se percibe que el trabajo ocupa un tiempo y un espacio importantes en la vida, pudiendo llevar los trabajadores a un alto nivel de agotamiento físico y psicológico. Esto es aún más marcado en el contexto de la producción inmaterial en la cual el trabajador no es capaz de romper con los afectos que fueron añadidos a causa de las reuniones profesionales, sufriendo sus efectos más allá de la jornada de trabajo.

En términos subjetivos, esta relación de control establecida entre empresas y trabajadores puede ir aún más lejos, produciendo efectos en la productividad y la calidad del servicio prestado. Esta relación hace que el trabajador pase a exigir cada vez más de sí mismo y de su propio desempeño, teniendo como guía los resultados y metas que a veces son definidos por la empresa. Con ello, prácticamente ya no se necesita la figura de un supervisor o gerente para que las tareas realizadas sean coherentes con los objetivos determinados por las organizaciones. El trabajador mismo asimila las prácticas de evaluación y control, aplicándolas sobre una base diaria.

Sabemos que la mejora y el desarrollo profesional son actualmente considerados como esenciales para las carreras profesionales. Pero cuando la preparación para el trabajo se convierte en algo constante, interminable y establecida desde alturas elevadas e imposibles de lograrse, la situación se vuelve más complicada. Tal carga podrá tener efectos adversos para la salud y el bienestar del empleado. Es el caso de los profesionales que ya no son capaces de dormir debido a una reunión o evaluación importante que tendrán al día siguiente. Y, aunque logren agradar a los otros compañeros de trabajo, es posible que se sientan incómodos, que duden de sí mismos y de su rendimiento,

considerando que podrían/deberían tener un mejor desempeño. Este tipo de agregación de la vida en el trabajo es una prueba concreta de la nueva gestión por objetivos que se aplica en diversos sectores del trabajo inmaterial (Gorz, 2005) y que encuentra algún tipo de apoyo en diversas formas de control.

En nuestra larga historia, también observamos un creciente reconocimiento de los currículos. Frecuentemente encontramos la búsqueda interminable por una cualificación profesional bastante idealizada, que lleva a los trabajadores a iniciar cursos de especialización, actualización y postgrado con el fin de sentirse actualizados en su área. Bajo esta perspectiva, es necesario adquirir una gama creciente de conocimientos para mantenerse "empleable". Cuando aborda los peligros de una educación continua, Deleuze dice que "en las sociedades de control nunca se termina nada, la empresa, la formación, el servicio son los estados metaestables y coexisten dentro de la misma modulación" (Deleuze, 2007: 221-222).

Es necesario considerar también que esta búsqueda por una cualificación permanente no está restringida a los trabajadores formales. La dinámica del capitalismo moderno se infiltra en las vidas de aquéllos que están desempleados o que tuvieron que recurrir al llamado trabajo informal. Sin embargo, se puede observar una tendencia social de categorizarlos como improductivos y descalificados. En los casos más extremos, estos profesionales pueden ganar adjetivos peyorativos que los clasifican, por ejemplo, como "holgazanes" o "insubordinados", o se les exige una colocación profesional por parte de los grupos sociales a los cuales pertenecen. Tengamos en cuenta que también en este caso las formas de control son ejercidas por varios agentes que se encuentran en diferentes contextos sociales.

Deleuze (2007) advierte sobre los efectos del control sobre la vida de las personas. Según el autor, nos toca descubrir "a quién estamos siendo conducidos a servir" (p. 226), ya que la aceptación naturalizada de las formas de control pueden ser responsables de nuestra propia destrucción profesional y afectiva. Esta relación exploratoria tiende a sofocar la vida hasta la extenuación, haciendo del trabajador un mero objeto a ser tirado o reemplazado.



## Sobre el cuerpo del trabajador

Pensando en esta configuración del llamado trabajo inmaterial, en el cual el control es sumamente naturalizado y pasa a ser accionado colectivamente de forma diaria, no podríamos dejar de mencionar el daño a la salud del trabajador. Luego, tenemos el problema del estrés y sus muchas caras, que se desdobra en una larga lista de síntomas. Zanelli (2010) dice que en los últimos años del siglo XX, el trabajador ha sufrido varios impedimentos físicos y subjetivos con cambios en la organización del trabajo. Actualmente, está sometido a presiones tanto internas (sus propias exigencias y expectativas) como externas (de las empresas, de los jefes, de los compañeros de trabajo o incluso hasta de los clientes que atiende). Así, además de las tensiones derivadas de la relación entre empleado y empleador, otros elementos como la competencia en el mercado, cambios en la legislación, avances tecnológicos y competitividad, interfieren directamente en la ejecución de las actividades laborales. Tales cambios pueden llegar "al punto en que los trabajadores, en ciertos sectores, sientan miedo de volver al trabajo, a causa de la desactualización que impone un mes de vacaciones" (Zanelli, 2010: 19).

Para Zanelli, el desarrollo y asimilación de estos cambios requieren una tremenda cantidad de energía emocional y psicológica para enfrentar las adversidades, ya que los trabajadores que entraron en este proceso de reestructuración de empresas postfordistas "deben" adaptarse rápidamente a los cambios. Así, la configuración actual del trabajo que se centró en los resultados y la gestión de proyectos se convierte en un factor que genera estrés. En la mayoría de estos proyectos, los horarios son controlados por la definición sistemática de los plazos y objetivos, generando ansiedad y conflictos entre los miembros del equipo. Cabe destacar que estos equipos están formados también por los trabajadores temporales que tienen menos autonomía que los trabajadores formales y tienden a ser eliminados de las decisiones, de las políticas de beneficios y de la participación en los resultados. Se puede decir, entonces, que toda esta relación marcada por la competencia culmina en diferentes presiones que pueden generar enfermedades, orden médica de reposo e inclusive internaciones (Zanelli, 2010).

Un ambiente de trabajo estresante ayuda a estimular la búsqueda de un nuevo empleo. Esta situación termina por generar un esfuerzo por buscar una nueva colocación profesional que, a su vez, requiere cualificaciones técnicas, más estudio y disponibilidad para contactos. Entonces, se convierte difícil evitar el estrés, ya que "la incertidumbre y la inseguridad, no sólo con relación a tener o no empleo en el futuro, sino también a los términos y condiciones de empleo", se vuelven cada vez más comunes (Zanelli, 2010: 22).

Aunque algunas empresas muestran interés en promover la formación de sus empleados, son éstos quienes terminan siendo responsables por esta iniciativa y por sus gastos. La situación tiende a empeorar cuando el problema se extiende a los bajos salarios. En esta perspectiva, se puede decir que el factor financiero tiene un impacto sistémico en la vida del trabajador. Estas personas no tienen las condiciones financieras para apoyar sus necesidades básicas como vivienda, alimentación, recreación, desplazamiento urbano o seguro de salud. En este contexto, el salario bajo contribuye a promover una vida muy precaria.

La larga jornada de trabajo es también una fuerte agravación de los problemas de salud, especialmente en el contexto del trabajo inmaterial, en el que los límites arquitectónicos de la empresa y el "marcar tarjeta" ya no son suficientes para delimitar el principio y el final de la actividad diaria. De esta manera, el empleado es presionado para producir constantemente, sea en las instalaciones de la empresa o no, durante o fuera del horario normal de trabajo. Rápidamente se difunde y se vive el enunciado «tú eres la empresa». Mucho de lo que se hace en vida privada termina teniendo relación directa con el trabajo. Así, un trabajador tiende a sentirse envuelto por una gran variedad de actividades para llevar a cabo a lo largo de todo el día, día éste que parece no tener fin. Esto en sí ya contribuye a la generación o la potenciación de un estado de estrés que se extiende más allá de la jornada de trabajo y llega a las relaciones de la vida privada.

Debido al alto nivel de estrés, aparecen otros problemas de salud, como por ejemplo las enfermedades cardiovasculares. Ya hay pruebas de que el nivel de estrés puede llevar al trabajador a cambiar el ritmo y el

funcionamiento del corazón. Algunos ejecutivos han presentado quejas de esta naturaleza por tener su trabajo expuesto a toda la organización. Frente a la exposición sistemática de sus indicadores de desempeño, pueden sentirse incapaces de ejercer sus funciones. Encontramos un alto nivel de estrés, con el cual el trabajador contemporáneo vive diariamente. En estos casos, algunos profesionales utilizan psicofármacos o drogas ilícitas como una especie de estrategia para sobrevivir a tales presiones. Ambos casos pueden provocar dependencia. Algunos empleados que ocupan cargos de alta responsabilidad sólo pueden mantenerse en sus puestos de trabajo debido al uso de estos recursos químicos. Si en Foucault conocimos la descripción de cuerpos dóciles (es decir, aquellos cuerpos domesticados por las disciplinas y por los castigos, que realizaban actividades altamente repetitivas), en la sociedad actual de propagación de control encontramos lo que podríamos llamar "subjetividades anestesiadas", o sea, órganos sin fuerza que, por medio de agotamiento físico y afectivo, ya no son capaces de sentir la intensidad de las reuniones por exceso de metas que deben cumplir a cualquier precio. Estos cuerpos, cada vez más desgastados, pasan a "trabajar sin ritmo, frenética e ilimitadamente en una especie de agitación estéril que funciona a base de ansiedad y que a menudo se acelera aún más a través del uso de aditivos químicos" (Rolnik, 2004:8).

## Consideraciones finales

Los pocos ejemplos que tomamos en consideración en este estudio fueron suficientes para dibujar un panorama de las formas de control que circulan en el contexto del trabajo inmaterial, así como sus efectos en el cuerpo y en la vida de los profesionales. De hecho, promover intervenciones que propongan centrar la atención en estos problemas relacionados con el bienestar del trabajador, se ha convertido en el mayor desafío que enfrentamos en este momento en el área de la psicología. El hecho es que, a pesar de ser introducidos en esta sociedad de control, creemos, junto con los autores que estuvieron presentes en el curso de este estudio, que existen posibilidades para construir otras formas de vincularse al trabajo.

El contexto del trabajo inmaterial es complejo y, a pesar de las diferentes formas de control y sufrimiento que en él se cruzan, hay un potencial positivo con respecto a las posibilidades de resistir a las más mortales formas de control afectivo y emocional, que son generadoras de desgaste. En el período industrial, por ejemplo, los funcionarios utilizaban sus zapatos o tacones (en francés "*sabot*") para interrumpir el trabajo de las máquinas y el ritmo de la producción. Estas acciones se hicieron conocidas como *sabotaje* y no eran más que una forma de resistencia frente a un modelo de producción que exigía de los trabajadores un gasto de energía enorme en una larga jornada de trabajo (que llegó a acumular entre doce y catorce horas diarias). Tal situación los ponía en riesgo de accidentes que podían comprometer la integridad de su cuerpo y su propia vida.

Es necesario considerar que el propio avance tecnológico nos presenta una serie de desafíos que aún se desconocen en sus matices de posibilidades de resistencia. En el transcurso de este trabajo, buscamos dar visibilidad y analizar parte de los dispositivos de captura de la subjetividad del trabajador, que lo involucraban en la legitimación y ampliación de los dispositivos de control (a veces celebrados como conquista); igualmente, pretendimos visibilizar la forma como el estrés es devastador para los trabajadores de varias áreas. Este último ha golpeado a muchos trabajadores y, por su incidencia recurrente, merece ser más estudiado en la academia y dentro de las propias organizaciones.

Aunque los dispositivos de control sean ampliamente naturalizados y difundidos en el ámbito social, también notamos que hay diferentes pruebas e iniciativas que escapan, resisten y, de diversas maneras, inventan otras formas de vida que no se reducen al trabajo y a sus nuevas estrategias de captura.

Obviamente, estas resistencias son micropolíticas, parciales y detalladas. Tanto es así que a los ojos no entrenados pueden pasar prácticamente desapercibidas. Sin embargo, es necesario considerar que cada vez que se convoca para construir formas distintas de vincularse a la actividad profesional y a las organizaciones, los trabajadores ya están ensayando estrategias para evitar la prisión en los objetivos y los requisitos que tan fuertemente marcan nuestro tiempo

histórico, conduciendo al desgaste del cuerpo, de las emociones y de la existencia. En las palabras de Pélbart, nosotros, como trabajadores y académicos de las Humanidades, tenemos la necesidad de buscar «algunos posibles» (2000:155) también en las relaciones laborales, para no caer en la tristeza, en el agotamiento afectivo y en el dolor. Más que destacar algunos resultados preestablecidos, nos interesa seguir las diversas rutas por las cuales estas creaciones están dibujándose y ganando consistencia.

## Bibliografía

- DELEUZE, Gilles. (2007). *Conversações*. Tradução de Peter Pal Pélbart. São Paulo: Editora 34.
- FOUCAULT, Michel. (2007). *Microfísica do poder*. Tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Ed. Graal.
- FOUCAULT, M. (2004). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes.
- GORZ, A. (2005). *O Imaterial: conhecimento, valor e capital*. Tradução de Celso Azzan Jr. São Paulo: Annablume.
- HARDT, M.; NEGRI, A. (2001). *Império*. São Paulo: Record.
- KURZ, R. (1993). *O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- PÉLBART, P. P. (2000). *Vida Capital: ensaios de biopolítica*. São Paulo: Iluminuras.
- ROLNIK, S. (2004). "Fale com ele" ou como tratar o corpo vibrátil em coma. In: *Corpo, arte e clínica*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- ZANELLI, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseada em evidências*. Porto Alegre: Artmed.