

## PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA

### *PLEASURE AND SUFFERING AT WORK: A PSYCHODYNAMICS APPROACH*

Ediana dos Santos França<sup>1</sup>  
Acy Holanda Mota<sup>2</sup>

#### **Resumo**

O presente artigo tem por objetivo explorar as diferentes contribuições científicas sobre prazer e sofrimento no trabalho a partir de uma abordagem psicodinâmica. A metodologia baseou-se numa abordagem qualitativa. Os dados foram obtidos a partir da leitura de livros e artigos que tratam sobre o assunto pesquisado, oferecendo embasamento e fundamentando este estudo. Os resultados dessa pesquisa indicam que as vivências de prazer-sofrimento mostram-se como conceito abstrato em razão da correlação de vivências positivas e negativas em um mesmo contexto organizacional. O sofrimento está relacionado ao desgaste físico, intelectual e emocional dos trabalhadores, o que revela disparidade entre o trabalho prescrito e o real. As vivências de prazer estão relacionadas à ideia de realização profissional e à possibilidade de o trabalhador se tornar sujeito da ação, criando estratégias, e, por meio destas, dominar seu trabalho e não ser dominado por ele.

**Palavras-chave:** Trabalho. Prazer-sofrimento no Trabalho. Psicodinâmica do Trabalho.

#### **Abstract**

This paper article aims to explore different scientific contributions about pleasure and suffering in the work from a psychodynamics approach. The methodology was based on a qualitative approach. The data were obtained from the reading of books and articles that deal with the subject, of this study. The results of this research indicate that the experiences of pleasure-suffering are shown as abstracts concepts, due to the correlation of positive and negative experiences in the same organizational context. Suffering is related to the physical, intellectual and emotional exhaustion workers, which reveals a disparity between the prescribed work and the actual work. The experiences of pleasure are related to the idea of professional fulfillment and the possibility of the worker becoming subject of the action, creating strategies, and, through these, to dominate his work, not be dominated by it.

**Keywords:** Work. Pleasure-suffering at work. Psychodynamics of Work.

---

<sup>1</sup> Aluna da Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7). [ediana.safra@gmail.com](mailto:ediana.safra@gmail.com).

<sup>2</sup> Professora do Curso de Psicologia da Faculdade do Vale do Jaguaribe – FVJ. [acymota@fvj.br](mailto:acymota@fvj.br)

## INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa lugar de destaque na sociedade contemporânea, tornando-se o centro na vida dos indivíduos. Atualmente, com as sucessivas mudanças nos campos econômico, político, social e laboral, as transformações nas companhias de trabalho têm influenciado a saúde do trabalhador, podendo direcioná-lo a experimentar o sofrimento e/ou prazer na profissão.

O interesse em desenvolver este artigo surgiu da experiência de trabalho da pesquisadora, face à atual conjuntura econômica e financeira do mercado brasileiro, que obriga as organizações de trabalho a manterem-se competitivas, eficientes, flexíveis e com bons indicadores de desempenho. Na contramão de todas essas exigências, a presente crise econômica brasileira impactou fortemente o mercado de trabalho do país, exigiu ajustes em grande parte das empresas de todos os segmentos, redução de investimentos e enxugamento considerável do número de funcionários.

Dessa forma, os trabalhadores que conseguiram manter seus trabalhos estão sendo bastante exigidos por resultados produtivos, tendo que (i) burlar o cansaço gerado pelas excessivas e estressantes jornadas de trabalho; (ii) acumular funções; (iii) temer tornar-se dispensável; (iv) ter a sensação de impotência face às mudanças no trabalho e (v) administrar a angústia e a apreensão de seus pares e/ou subordinados diante do medo de ser demitido.

Nesse contexto, vivencia-se uma precarização do trabalho, seguida por um alto índice de desemprego e, conseqüentemente, o sofrimento da classe trabalhadora. Mendes (2007b, p. 54) afirma:

“A precarização dos empregos, o desemprego e as diversas formas de sofrimento no trabalho passam a ser naturais e justificadas em função das mudanças socioeconômicas, sem se discutir as razões pelas quais essas mudanças ocorreram. O uso exacerbado de defesas pode culminar no esgotamento, abrindo caminho para o adoecimento. Quando se instala o processo de anestesia e atinge o coletivo de trabalho, considera-se que os comportamentos no trabalho passam por uma modificação denominada patologias sociais, e com isso são desencadeadas as patologias do trabalho e o processo de adoecimento.”

Diante desse cenário, é relevante abordar os principais conceitos e fundamentos teóricos da psicodinâmica do trabalho, viabilizando um melhor entendimento das experiências de prazer e sofrimento vivenciadas pelos trabalhadores.

Uma importante mudança nas pesquisas referentes ao trabalho é o uso da abordagem psicodinâmica como alicerce para estudos no contexto organizacional, especialmente as desenvolvidas por Christoph Dejours (2006, 2008), principal autor da Psicodinâmica do Trabalho, que é fortemente influenciada pela psicanálise. Essa abordagem enfatiza o estudo da normalidade e não o da patologia. O propósito é entender como os trabalhadores conseguem preservar certo equilíbrio psíquico mesmo estando sujeitos a situações de trabalhos desestruturantes.

Na Psicodinâmica do Trabalho, a moderação do sofrimento causado no trabalho acontece através de estratégias de defesa desenvolvidas e utilizadas individual e coletivamente. Essas estratégias de defesa possibilitam o equilíbrio psíquico e a adaptação a circunstâncias adversas, que são comumente utilizadas pelos trabalhadores para diminuir a consciência da condição de sofrimento, no entanto, quando utilizadas em demasia, pode camuflar o sofrimento e torná-lo patológico (Ferreira, 2013).

Dejours e Abdoucheli (2015) caracterizam artifícios defensivos como os métodos usados pelos trabalhadores para omitir ou diminuir a compreensão da realidade que produz o sofrimento.

Essas estratégias se diferenciam em conformidade com a organização do trabalho e nas diferentes categorias profissionais e, na medida certa, são importantes para favorecer o amoldamento entre organização do trabalho e a condição psíquica do trabalhador.

A organização do trabalho está essencialmente associada às vivências de prazer e sofrimento do trabalhador, a qual frequentemente é experimentada mais em uma vivência do que em outra. O antagonismo que surge entre a organização do trabalho e a atividade psíquica pode originar sofrimento, contudo é capaz também de despertar estratégias de prazer e satisfação (Dejours, 2008).

Nessa concepção, indubitavelmente, as organizações do trabalho são as grandes responsáveis pelas vivências de prazer e sofrimento dos indivíduos, o modo como o trabalho prescrito é praticado pode tornar sua realização prazerosa e dotada de sentido e valor, ou em uma experiência penosa, sofrida e desencadeadora de patologias (Mendes e Morrone, 2002).

Dejours (2006) define o trabalho como fonte de prazer e sofrimento, contudo nem o sofrimento nem os subterfúgios defensivos individuais e coletivos são patológicos, mas sim um recurso para manutenção da saúde. Segundo Dejours (2006, p.21):

“O trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico. Ou bem contribui para agravá-lo, levando progressivamente o indivíduo à loucura, ou bem contribui para transformá-lo, ou mesmo subvertê-lo em prazer, a tal ponto que, em certas situações, o indivíduo que trabalha preserva melhor a sua saúde do que aquele que não trabalha.”

Considerando o objetivo desse artigo de explorar as diferentes contribuições científicas sobre prazer e sofrimento no trabalho a partir de uma abordagem psicodinâmica, investigou-se sobre o trabalho e seus sentidos nas dimensões da organização do trabalho, enunciando o valor atribuído ao trabalho; as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, evidenciando os aspectos atravessadores dessas vivências; a psicodinâmica do trabalho e seus benefícios para a saúde do trabalhador, explicitando a nova percepção para a compreensão das relações entre trabalho e saúde psíquica do trabalhador; os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para mediar o sofrimento relacionado ao trabalho, apontando as formas de o sujeito lidar com esse sofrimento.

Diante dessa problemática, este estudo pode contribuir para um melhor entendimento sobre os elementos causadores de prazer e sofrimento para a classe trabalhadora, bem como para ampliar o debate teórico sobre o tema.

Buscou-se, para o desenvolvimento dessa pesquisa, um levantamento bibliográfico e os aspectos de uma exploração teórica, a metodologia utilizada foi uma revisão da literatura das contribuições científicas pautadas na psicodinâmica do trabalho e suas analogias com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, especificamente.

## 1 O TRABALHO E SEUS SENTIDOS

O trabalho ocupa uma posição importante na sociedade. Para a maioria dos indivíduos, o trabalho é essencial, contribui para a construção da identidade do sujeito, atende à necessidade de sobrevivência, mas principalmente à necessidade de autorrealização.

Conforme Ferrari, Nascimento e Martins Filho (2011), a palavra trabalho origina-se do latim *tripalium*, que era um tipo de estaca de tronco, fixada no chão, e usada para punir os escravos da Idade Média, era um instrumento de tortura, remetendo a um sentido de sofrimento ou de castigo. Ainda hoje, o trabalho é julgado, por muitos, como castigo de vida do trabalhador, que vende sua força para propiciar os recursos necessários à sua subsistência.

Albornoz (1992, p.8) discorre sobre o trabalho e seus significados:

“Na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos significados. Embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes, carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura.”

França e Rodrigues (2014) citam o livro de Gênesis, na Bíblia, passagem a qual Adão e Eva são expulsos do paraíso e que, em resposta ao pecado de Adão, receberam a “maldição” de ter de manter a vida à custa de trabalho e com o suor de seus rostos. Metaforicamente, esta citação pode ser justificada pelas situações de trabalho em que as pessoas são submetidas a inúmeros estímulos de sofrimento, dificuldade e luta, não podendo ser evitados, a única saída para os trabalhadores é aprender a lidar com ele, de forma menos traumática, e, se possível, de maneira criativa e saudável.

Ainda sob o ponto de vista religioso, Zanelli (2010, p. 24) afirma que: “o trabalho foi atribuído à humanidade para expiar o pecado original. Tem significado de dor, quando se fala, por exemplo, em trabalho de parto.” Afirma ainda que a ideia de trabalho em nosso meio “traz conotações aversivas ou indica incompatibilidades com outras dimensões de nossas vidas. Para muitos, tem significado de sofrimento ou até tortura, como a etimologia da palavra sugere.”

Esse universo do trabalho sofreu diversas transformações, marcadas por distintas fases históricas e remodelações nos formatos de gestão e direitos do trabalhador. Algumas mudanças trouxeram benefícios para os trabalhadores, outras, não. Atualmente, o trabalho vem sendo influenciado negativamente pela crise econômica, política e social enfrentada pelo país. O modelo de trabalho contemporâneo é totalmente influenciado pela globalização e seu ritmo frenético, bem como ainda possui fortes características da Revolução Industrial e do taylorismo.

Zanelli (2010, p. 24) define o trabalho da seguinte forma:

“Pode ser compreendido, de um modo simples, como todo esforço humano que intervém em seu ambiente com certa finalidade de transformação. Geralmente, o trabalho é associado às atividades remuneradas, com vínculo legal, sob a denominação de emprego.”

Em adendo a definição de Zanelli, torna-se indispensável apresentar o significado do trabalho, de acordo com Viegas (1989, p. 10-11):

“Trabalho é a forma humana de fazer jus à vida, é a forma humana de produzir, não no sentido de criar objetos reificados, simplesmente, mas no sentido de criar significações. [...] o trabalho acrescenta o que sou ao que não sou, acrescenta o que não sou ao que sou. Ele dá uma dimensão virtual para o meu ser.”

De acordo com Tamayo (2007), os indivíduos usam a maior parte do tempo de suas vidas nas relações de trabalho e essas relações são imprescindíveis para formação da identidade profissional e social desses indivíduos. O trabalho também possibilita a obtenção dos recursos essenciais para sobrevivência e ajuda a dar sentido ao papel que esses trabalhadores assumem na sociedade.

Albornoz (1992) afirma que há a busca pela sobrevivência em quaisquer ações do homem pelo trabalho e estas mesmas ações vão dotando sua vida de sentido, por possibilitar tanto a sustentabilidade econômica quanto o desenvolvimento do indivíduo no nível biopsicossocial.

Para Ferrari, Nascimento e Martins Filho (2011, p. 17-18):

“O trabalho há de ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como o “animal que produz”. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente.”

Segundo Miguel Reale<sup>3</sup> (1998 apud Ferrari, Nascimento e Martins Filho, 2011, p. 20-21):

“Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja criador de valores. Ele já é, por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social, visto como o homem não trabalha porque quer, mas sim por uma exigência indeclinável do seu ser social, que é um ‘ser pessoal de relação’ [...] Trabalho e valor, bem como, por via de consequência, trabalho e cultura, afiguram-se termos regidos por essencial dialética de complementaridade.”

França e Rodrigues (2014) relatam que o trabalho, além de proporcionar desenvolvimento, evoluções, reconhecimento, autonomia pessoal e profissional, igualmente motiva dificuldades, tais como descontentamento, desentusiasmo, inércia, estresse e indignação. Paralelas a essas reações, emergem as doenças ocupacionais, com causas fundamentalmente relacionadas às especificidades de trabalho e circunstâncias pertinentes à atividade.

Segundo os princípios da psicodinâmica, o trabalho tem uma relevância notável como irradiador das angústias e necessidades humanas. Dejours (1992) assegura que as relações de trabalho, dentro do ambiente organizacional, constantemente, desapoderam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o indivíduo e tornando o sujeito um padecedor do seu trabalho.

Dejours e Abdoucheli (2015) asseguram que é atribuído ao trabalho o significado de confronto pela conversão do padecimento irremediável da angústia pela imprecisão e fragilidade da vida em algo útil. Esta angústia e sofrimento são também utilizados pelos trabalhadores para produtividade, engajamento e ativismo no trabalho, tanto mais intenso quanto mais ele permitir, ao final, não pensando mais, não refletindo mais e mesmo não percebendo mais o sofrimento.

Inversamente, Dejours (2015, p. 25) afirma:

“Um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades: o trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes a um tal ponto que, uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado.”

<sup>3</sup> Jurista, advogado, político, filósofo, professor universitário e poeta brasileiro. Foi Secretário da Justiça do Estado de São Paulo e reitor da Universidade de São Paulo, onde era professor titular de Filosofia do Direito. Citado no livro História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho, 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

Corroborando com o entendimento de Dejours, Hackman<sup>4</sup> e Oldham<sup>5</sup> (apud Morin, 2001, p. 10) aduzem:

“Três estados psicológicos teriam um impacto na motivação e na satisfação de uma pessoa no seu trabalho: o sentido que uma pessoa encontra na função exercida, o sentimento de responsabilidade que ela vivencia em relação aos resultados obtidos e o conhecimento de seu desempenho no trabalho. Para Hackman e Oldham, um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, útil e legítimo.”

Ainda segundo o modelo de Hackman e Oldham, três atributos colaboram para dotar o trabalho de sentido:

1. A variedade de tarefas: a possibilidade de um trabalho requisitar uma diversidade de atividades que demandam uma pluralidade de habilidades.
2. A identidade do trabalho: a possibilidade de um trabalho propiciar a execução de algo do princípio ao término, com um resultado concreto, comprovado.
3. O significado do trabalho: a possibilidade de um trabalho ter uma repercussão relevante sobre a satisfação ou sobre o trabalho de outros indivíduos, seja no ambiente organizacional, seja no ambiente social.

A autonomia, ou seja, a viabilidade de um trabalho admitir um bom limiar de emancipação, de independência e de autossuficiência à pessoa para ela estabelecer as formas de executá-lo, transfere a sensação de incumbência pelo cumprimento das tarefas e pela conquista dos propósitos definidos.

Por último, o *feedback*: a capacidade de desempenhar as atividades é consequência da ciência que o indivíduo adquire fundamentalmente do seu desempenho, propiciando-lhe fazer as adaptações necessárias para que obtenha o desempenho proposto.

A correlação do indivíduo com a sua atividade laboral ainda é alvo de muita discussão em diferentes ramos do saber científico, com descrições de sua trajetória evolutiva, seus paradigmas estruturais ou sua ligação com a sociedade e a história. Toda essa relevância em estudar essa correlação surgiu desde que o trabalho passou a ser considerado indispensável na vida das pessoas, na construção da subjetividade e identidade, ou como uma necessidade primária, um meio para a sobrevivência humana. Essas análises buscam respostas para os fenômenos que envolvem o mundo do trabalho, entre eles, os métodos encontrados pelo trabalhador para dar significado e sentido a sua atividade.

## 2 O PRAZER E O SOFRIMENTO NO TRABALHO

O prazer-sofrimento no trabalho tem sido objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho, desde os anos 80, por Dejours (2006, 2015), produzindo conceitos que correspondem diretamente à realidade observada. Pesquisas produzidas por Mendes (1999), Mendes e Linhares (1996) e Mendes e Abrahão (1996) apontam que o prazer é experimentado quando o trabalho propicia fatores motivadores como realização, reconhecimento, responsabilidade, progresso ou desenvolvimento. As vivências de sofrimento no trabalho, em sua maior parte, estão associadas a elementos como política da empresa, sistematização de atividades com subaproveitamento da habilidade técnica e da

<sup>4</sup> J. Richard Hackman, professor de Psicologia Social e Organizacional em Harvard. Era o principal estudioso em duas áreas distintas: design de trabalho e eficácia da equipe. Faleceu em 8/1/2013, em Cambridge.

<sup>5</sup> Greg R. Oldham, economista americano, cuja pesquisa se concentrou nas condições pessoais e contextuais que estimulam a criatividade de indivíduos e equipes em organizações. Professor na University of Illinois.

inovação, intransigência hierárquica, falta de atuação nos processos decisórios, ausência de reconhecimento e baixa probabilidade de ascensão profissional.

Mendes (2012, p.2) afirma:

“Hoje se percebe um trabalhador submisso, que se sujeita e se vê sujeitado pela solidão socialmente produzida pela competitividade exacerbada, pela padronização de condutas, pelo descaso do estado, pela exclusão social, pelo desemprego, pela condição de inempregável, além da intolerância em relação às diferenças individuais e dificuldades diversas em manter e promover o prazer e a saúde no ambiente de trabalho.”

Essa realidade está vigorosamente presente na atualidade, principalmente, quando Mendes (2012) finaliza afirmando que existe uma percepção do descarte da subjetividade no cenário socioeconômico. Há uma hegemonia dos procedimentos de sistematização privando a tarefa de sentido.

Para Dejours (2015), a automatização e a robotização das tarefas, as intimidações e coerções nas organizações do trabalho, o ajuste à cultura ou valores organizacionais, configurado nas pressões do mercado, contribuem, consideravelmente, para o sofrimento do trabalhador, além de serem importantes causas geradoras das incompetências, haja vista causar no trabalhador um sentimento de incapacidade para resolver situações corriqueiras, atípicas ou falhas.

Dejours (2008) constata que o avanço tecnológico e as novas configurações das organizações do trabalho não resultaram no término do trabalho cruciante, oposto a isso, intensificaram as desigualdades e a injustiça social e provocaram formatos de sofrimento demasiadamente mais obscuros e sutis, especialmente do ponto de vista psíquico.

Consolida-se a ideia proposta por Dejours (2006) de que a face mais penosa do sofrimento está no vazio intelectual a que é sujeitado o empregado, que se sente deslocado, apropriando-se integralmente da responsabilidade pelo seu sofrimento, levando-o a um sentimento contínuo de ineficácia e incompetência, em que os conhecimentos adquiridos por anos de empenho são julgados dispensáveis e irrelevantes.

Para Dejours (1992), a noção de sofrimento é medular. O autor correlaciona o sofrimento, continuamente, a uma condição de confronto do sujeito em contraposição a circunstâncias que o estão impulsionando rumo ao adoecimento mental. Para Dejours (1992), o sofrimento é patogênico, uma vez que, por ser resultante da dissipação integral dos mecanismos de defesa, prossegue acarretando uma disparidade do corpo e da mente, enfraquecendo o sistema mental e psíquico do indivíduo.

Mendes (2012, p. 3-4) salienta que:

“[...] O sofrimento do trabalhador advém, também, das más condições de trabalho que são reflexos de um modelo gerencial desumanizado e produtivista. Os indicadores desta situação são observados nas seguintes práticas gerenciais: gestão pelo controle, medo, pressão, desconfiança e insegurança legitimada e estimulada pela cultura organizacional, normas sem limites ou muito padronizadas, poder autocrático ou permissivo, comunicação sem visibilidade, paradoxal e restrita, foco exagerado na produção, metas inatingíveis, falta de sentido do trabalho, sistema de avaliação inadequado gerando

individualismo, competição e clima de rivalidade, desestruturação do coletivo e a patologia da solidão.”

Ainda segundo Mendes (2012, p.4):

“[...] Os modos de gestão também contribuem fortemente para aumentar o sofrimento do trabalhador, tais como: O mau uso do poder, que potencializa atitudes autoritárias e desconsidera a capacidade física de execução dos trabalhadores. Mudanças ocorrem sem o esclarecimento do processo, gerando incerteza e insegurança quanto ao futuro profissional. A descontinuidade de ações definidas no planejamento gera medo e estresse no ambiente profissional, uma vez que projetos criados e em fase de implantação podem ser descartados, e com eles toda a identidade e empenho profissional de quem os executou. Faltam *feedback* e participação dos trabalhadores nas decisões sobre a tarefa desempenhada.”

Outra causa de sofrimento bastante recorrente nas organizações de trabalho é a disparidade entre a tarefa prescrita e a real. O trabalho prescrito refere-se ao que antecede a realização da tarefa. É motivo de reconhecimento e de sanção. O trabalho real é a devida ocasião de execução. Dejours (2006) ressalta a importância de não menosprezar o planejamento, contudo frisa a importância do papel do funcionário. Destaca também a definição de trabalho como tudo aquilo que não está estabelecido, haja vista não ser o prescrito que desempenha o trabalho, mas a ação efetiva do trabalhador.

As organizações mais flexíveis que negociam ou ajustam as atividades, permitindo uma predominância da conciliação entre a tarefa prescrita e a atividade real, permitem que seus trabalhadores se adaptem melhor às condições adversas e tenham vivências mais harmoniosas e prazerosas no ambiente de trabalho. (Mendes,1999)

O trabalhador encara o sofrimento usando alguns artifícios denominados de estratégias defensivas. Essas estratégias tanto podem ser individuais quanto coletivas. De acordo com Dejours (2006), as estratégias individuais de defesa são caracterizadas pelos mecanismos de defesa operantes que estão interiorizados e operam mesmo sem a presença do outro. As estratégias coletivas de defesa surgem da concordância de uma equipe de trabalhadores e contribuem para a coesão do coletivo no enfrentamento do sofrimento causado pela organização do trabalho.

Dejours e Abdoucheli (2015) apontam para um sofrimento que inaugura uma lógica essencialmente defensiva ou essencialmente criativa. Eles passam a distinguir dois tipos de sofrimento: o sofrimento criador, que nasce quando é transformado e o trabalho é ressignificado através da criatividade, incitando o sujeito à modificação da circunstância instigadora do incômodo e discórdia, e o sofrimento patogênico, que surge quando inexistente possibilidade de negociação entre o indivíduo e a instituição de trabalho, no ensejo em que foram utilizados todos os artifícios defensivos, causando o adoecimento do trabalhador.

Dessa forma, o sofrimento pode desestabilizar o trabalhador, destruindo seu equilíbrio psíquico, direcionando a problemas mentais, todavia também é componente para a normalidade, no momento em que existe um ajuste entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o sofrimento criador não uma adequação, mas o enfrentamento das exigências e pressões do trabalho que causam desestabilidade psicológica. Uma vez transformado, esse sofrimento dá lugar ao prazer.

Mendes (1999) define o prazer no trabalho a partir de dois fatores: valorização e reconhecimento. A valorização é o que dá sentido, importância e o significado desse trabalho para a organização e a sociedade. O reconhecimento representa ser respeitado e admirado no trabalho e ter autonomia para manifestar sua identidade. O sofrimento é derivado a partir do elemento desgaste, que é a sensação de fadiga, esmorecimento e desinteresse em relação ao trabalho.

O trabalho pode ser fonte de prazer e é através dele que o sujeito se sente útil e produtivo. Quando o trabalhador tem uma percepção do seu trabalho como algo significativo e importante para a organização e a sociedade, quando ele se sente aceito e admirado pelo que faz e quando ele tem a oportunidade de infundir sua marca pessoal em suas atividades, não sendo visto como um mero objeto, passa a vivenciar o prazer no trabalho.

Segundo Dejours (2008), as vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho. Constituem como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho.

As vivências de prazer na organização do trabalho, segundo Ferreira e Mendes (2003), apresentam as seguintes características:

- ✓ Originam-se no bem que o trabalho causa no corpo e nas relações com as pessoas.
- ✓ Suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços.
- ✓ Constituem indicadores de bem-estar no trabalho sob a forma de uma avaliação consciente de que algo vai bem e, conseqüentemente, é um indicador de saúde psíquica.
- ✓ Manifestam-se por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade, da valorização e da satisfação no trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho se mostra bastante relevante na investigação dos meios como os indivíduos buscam assegurar sua saúde em um cenário onde estes não mais possuem o domínio do meio de produção, de como se reconhecem em um contexto onde são percebidos como apêndices das máquinas. É importante destacar que o sofrimento é proveniente do confronto entre a aspiração do trabalhador e a organização do trabalho e que essas organizações, através da flexibilização, valorização e reconhecimento, podem contribuir, consideravelmente, para a transformação do panorama da saúde ocupacional e da qualidade de vida do trabalhador.

### 3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho, inicialmente denominada de Psicopatologia do Trabalho, teve origem na França, na década de 80, através de estudos e ideias do francês Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista. Enquanto a Psicopatologia do Trabalho centralizava suas pesquisas nos impactos do trabalho no psiquismo humano, a Psicodinâmica do Trabalho deixa de focar suas pesquisas nas doenças mentais e volta sua atenção ao sofrimento e às defesas contra o sofrimento. Nessa nova abordagem, a normalidade surge como enigma central de investigação.

A publicação em 1980, na França, de *Travail: Usure Mentale. Essai de Psychopathologie du Travail*, traduzido em 1987, no Brasil, denominado “A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho”, motivou categoricamente os pesquisadores, psicólogos e psiquiatras a aperfeiçoarem-se e desenvolverem estudos dentro da nova especialidade que surgia. Merlo e Mendes (2009) aduziram que a obra permitiu um novo enfoque para a clareza das relações entre trabalho e saúde psíquica do trabalhador, permitindo uma compreensão como um significativo

referencial para a área da clínica e da saúde mental no trabalho, apto a contribuir para estudos e intervenções teórica e metodológica.

O sofrimento e as defesas contra o sofrimento passam a ser o foco de interesse de Dejours. Por conseguinte, ele propõe a mudança do nome da abordagem para Psicodinâmica do Trabalho, alegando que não foi possível determinar uma ligação de causa entre certos distúrbios psíquicos e certas formas de organização do trabalho. Afirma ainda que o trabalho não gera doenças mentais singulares, possibilitando, no máximo, ser o ápice de descompensação. (Dejours, 1992).

Dejours (2015) expressa que essa abordagem renovadora da psicodinâmica do trabalho trata de estudar um campo psicológico não ocupado pela loucura: aquele da normalidade. Nesta perspectiva, Mendes (2007b) destaca que a Psicodinâmica do Trabalho favorece a clínica como forma de constituição do conhecimento, de interpretação e de análise do trabalho, tornando-se uma ferramenta apta a entender tanto os processos de saúde quanto as patologias do trabalho. Nesta ótica, saúde no trabalho não quer dizer inexistência de sofrimento, mas a habilidade que cada trabalhador detém de usufruir dos recursos internos e externos para mutação do sofrimento na busca pelo prazer e realização (Mendes, 2004).

É relevante destacar que a Psicodinâmica do Trabalho é focada na coletividade de trabalho e não nos indivíduos isoladamente. Qualquer intervenção que vise à melhoria do indivíduo diagnosticado com sofrimento psíquico no contexto do trabalho é direcionada à organização do trabalho onde os indivíduos estão inseridos. Uma das principais vertentes da psicodinâmica é a psicanálise, contudo ela não busca ações terapêuticas individuais, e sim, ações voltadas para o grupo.

O trabalhador da Psicodinâmica do Trabalho nunca será considerado um indivíduo isolado, pois sempre toma parte ativa das relações. Ele sempre toma parte ativa nas relações com outros trabalhadores que sofrem para construir juntos estratégias defensivas contra o sofrimento; com os afins na busca de um reconhecimento de sua singularidade e sua identidade ou de pertença a um coletivo ou comunidade de ofício; com a organização para fazer legitimar a serventia de suas habilidades ou de suas soluções técnicas e com os subalternos em busca de reconhecimento do seu poder e de suas qualificações (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2015).

De acordo com Mendes (2007a), o propósito da psicodinâmica fundamenta-se na análise do diálogo e da escuta dos trabalhadores, com a finalidade de permitir a esses trabalhadores entender, elaborar e explicar seu dissabor em um ambiente partilhado de discussão. Dessa forma, a reestruturação e a ressignificação dos procedimentos de subjetivação e do coletivo são possíveis, visto que:

“[...] falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. A mobilização que resulta do sofrimento se articula à emancipação e reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador. Nesse sentido, “ser sofrente” é constituinte do humano e do trabalho, não é um mau sinal em si mesmo, sendo apenas a negação do próprio sofrimento e do sofrimento do outro.” (Mendes, 2007a, p.31).

A Psicodinâmica do Trabalho é notável pelo uso de estratégias defensivas adequadas a mobilizar os trabalhadores, de forma individual ou coletiva, instituindo uma relação mais recompensadora com o trabalho e buscando também o reconhecimento, elemento fundamental no processo de construção da identidade do trabalhador (Mendes, 2004).

Quanto às estratégias defensivas, estas se organizam através de consenso, unidas com a finalidade de enfrentar o sofrimento causado pelo trabalho, além de minimizar a percepção do

sofrimento, protegendo a psique do indivíduo (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2015). As estratégias defensivas podem se caracterizar como artifício para uma convivência saudável na organização de trabalho, na qual o trabalhador enfrenta as adversidades a fim de sentir prazer em executar suas atividades. Essas estratégias perpassam pelo conformismo, individualismo, negação de perigo, agressividade, passividade, dentre outras (Dejours, 1992).

De acordo com Mendes (2007a), Dejours (1992) indica outro enfoque da relação homem trabalho, a mobilização subjetiva, que é considerada uma fonte de vivência de prazer no trabalho. Ela é também apontada como uma forma de o trabalhador lidar com o sofrimento, diferente das estratégias de defesas, já que consistem em um processo de ressignificação do sofrimento e não sua negação ou minimização.

A Psicologia do Trabalho obteve um ganho relevante com a abordagem e a sistemática da psicodinâmica do trabalho, em especial, para a saúde mental do trabalhador. Essa nova abordagem, ao corroborar com a centralidade do trabalho no entendimento não apenas da doença, mas também da saúde e do prazer, supriu uma importante lacuna nos estudos sobre os impactos do trabalho na saúde ocupacional. A normalidade atraiu o status de investigação científica, trazendo o foco para as estratégias de defesa diante do sofrimento e não somente para o sofrimento e adoecimento do sujeito.

Restou-se comprovado que o sofrimento pode converter-se em criatividade e trazer contribuições para a identidade do trabalhador, aumentando sua resistência ao risco de desestabilização psíquica, tornando o trabalho mais prazeroso, motivador e funcionando, até como agente de saúde. O principal desafio da psicodinâmica é enternecer as organizações do trabalho, na pessoa dos seus gestores, para implementar ações sensíveis no sentido de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação.

#### 4 METODOLOGIA

O estudo foi estruturado a partir de revisão bibliográfica de acordo com o delineamento de uma pesquisa de natureza básica, com objetivo exploratório, a metodologia baseou-se numa abordagem qualitativa sobre o tema prazer e sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica, tendo como palavras-chaves: trabalho, prazer-sofrimento no trabalho, estratégias de mediação do sofrimento e Psicodinâmica do Trabalho.

A pesquisa básica para Appolinário (2011) tem como objetivo principal o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos.

Para Gil (2002), o objetivo principal da pesquisa exploratória é proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. Segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros, artigos científicos, teses e dissertações. A principal vantagem desse tipo de pesquisa reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia ser pesquisada diretamente.

De acordo com Zanelli (2002), o principal objetivo da pesquisa qualitativa “é buscar entender o que as pessoas apreendem ao perceberem o que acontece em seus mundos.

Os dados foram obtidos a partir da leitura de livros e artigos que tratam sobre o assunto pesquisado, oferecendo embasamento e fundamentando este estudo. O período de coleta de materiais foi entre janeiro a junho de 2018, não sendo estabelecida limitação dos anos revisados. Realizou-se uma triagem de todo o material pesquisado, selecionando apenas os que atendessem ao objetivo estabelecido.

Foram adotados os seguintes critérios de inclusão para busca dos textos sobre o tema: todas as categorias de artigo (original, revisão de literatura, reflexão, atualização, relato de experiência); artigos com resumos e textos completos disponíveis para análise e que apresentassem em seus títulos e/ou resumos as seguintes descrições: Sentido do trabalho, sofrimento no trabalho, prazer no trabalho, psicodinâmica do Trabalho e estratégias de mediação do sofrimento no trabalho. Foram pesquisados cinquenta e um artigos científicos, sete foram utilizados e quarenta e quatro, eliminados. O critério de exclusão dos artigos foi pesquisas que não atendiam aos parâmetros de inclusão mencionados, conforme detalhado na tabela 1.

**Tabela 1 - Publicações excluídas na etapa de triagem dos estudos por critério da revisão**

	Biblioteca Central UNB (BCE)	Biblioteca Digital USP	Google Acadêmico	PePSIC	SciELO	Total
Resultado geral	2	3	25	8	6	44
Filtro por área de estudo*	44	-	-	-	-	44
Trabalhos excluídos por não corresponderem ao objeto da revisão	2	3	17	6	6	34
Outros tipos de publicações ou artigos incompletos	-	-	2	-	-	2
Trabalhos repetidos em bases de pesquisas diferentes	-	-	1	1	-	2
Trabalhos restantes	-	-	5	1	-	6

As bases de dados que melhor atenderam à temática escolhida para esta pesquisa foram: Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade de São Paulo (USP), Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social e Biblioteca Central da UNB (BCE).

A revisão de literatura visa estipular critérios bem definidos sobre a coleta de dados, análise e apresentação dos resultados, desde o início do estudo, a partir de um protocolo de pesquisa previamente elaborado e validado. Dessa forma, foram utilizadas seis etapas para a composição da revisão de literatura: 1) seleção da pergunta da pesquisa; 2) definição dos critérios de inclusão de conteúdos e seleção da amostra; 3) representação das pesquisas distinguidas em formato de tabelas, avaliando todas as especificidades em comum; 4) análise crítica de todo o material selecionado, identificando diferenças e conflitos, 5) interpretação dos resultados e 6) descrição, de forma objetiva, das evidências encontradas.

Por se tratar de uma pesquisa de natureza exploratória bibliográfica, o estudo restringiu-se à análise de características estabelecendo uma relação entre as variáveis prazer e sofrimento no trabalho em um contexto geral, possibilitando ampla discussão sobre os motivadores do prazer e sofrimento no trabalho, o adoecimento correlacionado com a atividade laboral, as estratégias de enfrentamento por parte dos trabalhadores para manter o equilíbrio psíquico, bem como as contribuições da psicodinâmica do trabalho focadas nas defesas contra esse sofrimento.

## 5 DISCUSSÃO CRÍTICA DOS RESULTADOS

A pesquisa desenvolvida possibilitou revelar a complexidade do mundo do trabalho, bem como do próprio mundo humano. As crescentes transformações nos espaços laborais, somadas às

constantes exigências por contínuas atualizações, propiciam uma correlação negativa entre os fatores custo emocional e realização profissional, transformando pessoas em objetos descartáveis, além de conduzirem a vivências de sofrimento.

Embora o trabalho seja considerado um importante fator de construção de identidade e realização do sujeito, também pode ser fator desestruturante do bem-estar físico e psicológico. Pesquisas realizadas por Dejours (1992), Mendes e Abrahão (1996), Dejours (2006), Mendes (2007a) e Mendes (2007b) estudam o domínio do interesse econômico, do lucro a qualquer custo, ignorando o lado humano do trabalho e a subjetividade do trabalhador. O que pode ser destacado é um esvaziamento do sentido do trabalho dificultando, consideravelmente, a utilização, pelos indivíduos, de recursos necessários para transformação do sofrimento em prazer.

As temáticas abordadas por Dejours (1992, 2006, 2008) não são novas, todavia sua abordagem apresenta uma contribuição bastante inovadora à percepção do sofrimento do sujeito que, atualmente, enfrenta condições de trabalho tão adversas quanto às enfrentadas ao longo dos séculos. Diante das constantes transformações dos indivíduos no ambiente corporativo, o grande desafio é saber agir eficazmente, lidar com a diversidade, motivações, expectativas e exigências das pessoas, não permitindo o surgimento de novas formas de sofrimento, desprazer e tensão no desenvolver das atividades laborais.

A referência teórica que fundamentou a psicodinâmica foi o entendimento de que os trabalhadores não são passivos perante as pressões inevitáveis da organização de trabalho. Oposto a isso, os autores Mendes (1999), Mendes (2007a), Mendes (2007b), Dejours (2008), Merlo e Mendes (2009) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2015) demonstraram que os trabalhadores constroem estratégias de mediação do sofrimento, buscando a saúde, que nesse contexto é considerado uma conquista. O avanço das pesquisas possibilitou identificar diversas estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para manter a saúde, assim como a mobilização subjetiva.

Foi possível constatar o duplo papel que o trabalho denota, um desencadeador e outro de colaborador do processo saúde-adoecimento, sinalizando que a saúde no trabalho está relacionada às tentativas de conversão de sofrimento em prazer. O estado saudável de normalidade não indica ausência de sofrimento, mas sim que existem métodos de o indivíduo ressignificar o sofrimento gerado, suas causas, seus conflitos e suas frustrações, configurando assim o equilíbrio entre as vivências de prazer e sofrimento no âmbito corporativo.

Conforme Dejours (2015), é possível ressignificar as vivências de sofrimento diminuindo o espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho real, além do fortalecimento do coletivo do trabalho. Desse modo, é provável haver diminuição do custo humano e aumento da identificação do trabalhador com suas atividades laborais, que só é possível a partir do reconhecimento do outro.

O estudo permitiu evidenciar que o prazer no ambiente corporativo é resultante do domínio que os trabalhadores possuem sobre suas condições de vida e trabalho, das relações de trabalho saudáveis, de uma rotina de trabalho menos exaustiva, que permita que esses trabalhadores consigam conciliar vida profissional e pessoal de forma benéfica. O prazer no trabalho se configura como fonte de saúde, contudo a insatisfação pode produzir graves prejuízos à saúde física, mental e social do indivíduo.

De acordo com Ferreira e Mendes (2003), todas as fontes de prazer no ambiente organizacional estão associadas a sentimentos de valorização pelo trabalho realizado, prática esta que deve ser mantida e consolidada. Quanto maior for a satisfação pela atividade realizada, menos frequentes são as vivências de prejuízo emocional no trabalho.

É salutar ratificar que o prazer adquirido pelo trabalho é uma definição carregada de dualismos, haja vista o prazer ser mediado pelo sofrimento transmutado. Não é factível falar em prazer sem incorporar o debate sobre o sofrimento, isto é, existe sofrimento sem o prazer, contudo, raramente, o prazer sem o sofrimento.

A psicodinâmica do trabalho trouxe várias contribuições importantes para a psicologia organizacional, principalmente para as características de trabalho da atualidade. Evidenciou a importância de estudar os impactos do trabalho na saúde mental dos indivíduos e corroborou para uma maior clareza não apenas dos processos de adoecimento, mas também da saúde e do prazer originados pelas atividades laborais.

Sob essa nova ótica da psicodinâmica, o trabalhador passa a ser considerado agente transformador de sua realidade no ambiente de trabalho, capaz de enfrentar as pressões e imposições das organizações causadoras de instabilidade psicológica. Para isso, os gestores têm papel fundamental, possibilitando uma maior abertura ao diálogo com seus subordinados e agindo com mais flexibilidade nas exigências impostas pelas organizações.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo contemporâneo tem vivenciado rápidas mudanças. As informações e a velocidade com a qual elas atingem a sociedade têm modificado conceitos, paradigmas, comportamentos e valores. Essas mudanças experimentadas estão intensamente marcadas pela globalização e é por isso que constantemente é possível deparar-se com alguns paradoxos, em especial no tocante ao trabalho. A velocidade com que surgem novas tecnologias e a urgência em se ter acesso a novos conhecimentos forçam os indivíduos a processarem uma enorme quantidade de informações em um curto prazo de tempo, afetando suas relações pessoais, sociais e profissionais.

Essas mudanças no mundo corporativo, descritas pelos autores pesquisados como um mal inevitável dos tempos modernos, impactam a vida dos trabalhadores que são obrigados a conviver com a incoerência de um mercado instável, com constantes ameaças, crises, recessões, fechamentos de postos de trabalhos e queda de contratações formais. Com essas transformações, a coexistência de vivências de prazer e sofrimento no ambiente corporativo é inevitável e precisa ser administrada pelos indivíduos para evitar o adoecimento mental.

A pesquisa em psicodinâmica do trabalho com sua essência de análise pautada na normalidade e não na patologia procura entender o motivo de os sujeitos expostos a circunstâncias de trabalho excessivamente penosas, como ocorre com os contextos de precarização laborais aqui debatidos e, indubitavelmente propiciadores de adoecimento, antagônico ao esperado, conseguirem o não adoecimento ou a loucura. Posto isso, procura igualmente romper com o padrão delineado pelas patologias, robustecendo os mecanismos de defesa e resistência criados pelos próprios trabalhadores.

Uma das limitações dessa pesquisa é a ausência de indicadores mais elaborados dos aspectos de prazer e sofrimento no trabalho, haja vista a diversidade de referenciais teóricos está direcionada, muitas vezes, a áreas de atuações específicas, demonstrando que as vivências positivas e negativas no ambiente organizacional se originam das peculiaridades de cada área de atuação, da cultura organizacional, das políticas de gestão, bem como dos próprios gestores, da singularidade de cada indivíduo, além da própria complexidade das relações humanas.

Não foi possível fazer um estudo aprofundado sobre o sujeito na teoria psicanalítica, base teórica da psicodinâmica do trabalho. Sugerem-se mais estudos que correlacionem o gerencialismo e a psique dos trabalhadores para que se possa avaliar a corresponsabilidade do trabalhador relacionada ao sofrimento no trabalho.

A pesquisa permitiu alvitar importantes questões para estudos futuros, tais como o funcionamento das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para não adoecer; quando destaca o homem como um mero apêndice da máquina, descartável e desprovido de qualquer subjetividade; quando evidencia que as organizações não incentivam os vínculos entre

companheiros de trabalho, inviabilizando uma significativa fonte de transformação do sofrimento em prazer, proveniente da partilha das insatisfações e experiências coletivas análogas.

Os objetivos dessa pesquisa foram alcançados e permitiram, através dos textos pesquisados, evidenciar que os autores investigados associam o sofrimento no trabalho às experiências negativas advindas da relação entre as necessidades do trabalhador e as especificidades do contexto de trabalho e o prazer pela experiência de reconhecimento e satisfação dessas mesmas necessidades. Nesse sentido, é relevante apurar a culpabilidade de líderes e gestores nessas experiências, bem como orientar medidas capazes de transformar as vivências de sofrimento do trabalhador em prazer.

Dessa forma, pode-se concluir que trabalhadores vivenciam tanto o prazer como o sofrimento no ambiente de trabalho. Para a psicodinâmica do trabalho, o trabalho saudável é aquele capaz de respeitar a identidade e os limites do ser humano, para isso, é salutar a prática de procedimentos preventivos institucionais que contribuam para o fortalecimento individual através do espaço constituído pela fala e pela livre expressão do sofrimento e sua resignificação, com o objetivo de extinguir o custo humano negativo do trabalho, fortalecer a solidariedade no ambiente organizacional, incentivar estratégias de ação em coletividade a fim de desenvolver a resiliência de trabalhadores e consolidar práticas que proporcionam prazer no trabalho.

As organizações devem repensar seus procedimentos, contudo, em última instância, na impossibilidade de mudar a organização do trabalho, faz-se necessária a introdução de uma reorientação profissional, auxiliando o trabalhador através de intervenções que o ajudem a enfrentar de maneira mais tolerável as situações desfavoráveis, desenvolvendo, dessa forma, um ambiente de trabalho que restrinja ao máximo os impactos nocivos aos seus empregados, gerando possíveis condutas para manter ou ampliar as vivências positivas nas organizações laborais.

## REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- \_\_\_\_\_. **A Banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.
- DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: **Da psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho**. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2008, p. 49-106.
- FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: Estudo sobre trabalho, sofrimento e patologias sociais do trabalho**. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em <[https://www.academia.edu/35322527/\\_Perdi\\_um\\_jeito\\_de\\_sorrir\\_que\\_eu\\_tinha\\_trabalho\\_sofrimento\\_e\\_patologias\\_sociais\\_do\\_trabalho](https://www.academia.edu/35322527/_Perdi_um_jeito_de_sorrir_que_eu_tinha_trabalho_sofrimento_e_patologias_sociais_do_trabalho)>. Acesso em 21/02/2018.
- FERREIRA, M.C e MENDES, A.M. **Trabalho e Riscos de Adoecimento: o caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GIL, A.C.; **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDES, A. M. Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 4, n. 2, p. 50-56, 2012. Entrevista concedida a Camila Lopes Ferreira, Luiz Alberto Pilatti. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1387>>. Acesso em: 31/05/2018.

\_\_\_\_\_. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. Mendes (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. p. 29-48.

\_\_\_\_\_. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In A. M. Mendes (org.), **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b, p. 49-87.

\_\_\_\_\_. Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: Uma abordagem psicodinâmica. In A. Tamayo (Ed.), **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2004, p. 48-67.

\_\_\_\_\_. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. 1999. 306 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, BRASÍLIA, 1999.

MENDES, A. M. e ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: Uma abordagem psicodinâmica. **Revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.

MENDES, A. M.; LINHARES, N. J. R. A prática do enfermeiro com pacientes da uti: uma abordagem psicodinâmica. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 49, n. 2, p. 267-280, 1996. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71671996000200011&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71671996000200011&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 31/05/2018.

MENDES, A. M., MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.). **Trabalho e transição, saúde em risco**. Brasília: Editora UnB, 2002.

MERLO, A.; MENDES, A. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, dezembro 2009. Disponível em < <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746>>. Acesso em: 31/05/2018.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Rev. adm. empres.** São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, setembro 2001. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 31/03/2018.

TAMAYO, A. Impactos dos valores da organização sobre o estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 20-33, maio/ago. 2007. Disponível em <[http://www.anpad.org.br/periodicos/arq\\_pdf/a\\_633.pdf](http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_633.pdf)>. Acesso em: 19/11/ 2017.

VIEGAS, S. **Trabalho e vida**. In: CONFERÊNCIA PARA OS PROFISSIONAIS DO CENTRO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INPS. 1989, Belo Horizonte.

ZANELLI, J. C.; **Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas**. Estudos da Psicologia, n. 7, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7nspe/a09v7esp.pdf>>. Acesso em 31/03/2018

\_\_\_\_\_. **Estresse nas Organizações de Trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.