

PRAZER E SOFRIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: UM RESUMO INTRODUTÓRIO À TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

PLEASURE AND SUFFERING IN ORGANIZATIONS: AN INTRODUCTORY SUMMARY TO THE WORK PSYCHODYNAMIC THEORY

PLACER Y SUFRIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES: UN RESUMEN INTRODUCORIO A LA TEORÍA PSICODINÂMICA DEL TRABAJO

André Eberle

Mestre em Administração pela Universidade Federal do Paraná.
andre-psicologia@hotmail.com

Camila Bruning

Mestre pelo programa de Administração da Universidade Federal do Paraná
Camila.b@grupouninter.com.br

RESUMO

Este trabalho apresenta uma revisão sobre a teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

O objetivo é o de contribuir com ações de educação de alunos de graduação nas disciplinas relacionadas à psicologia das organizações e do trabalho, mas em cursos que não o de psicologia. Ao longo do artigo, são sistematizados os principais conceitos da teoria: as vivências de prazer e sofrimento decorrentes do trabalho, assim como o adoecimento e como funcionam as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores para evitar tal sofrimento. Por fim, é feita uma reflexão sobre a organização do trabalho na maioria das empresas nos dias de hoje e de que modo tal organização está relacionada com a vida dos seus trabalhadores.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Psicologia. Organização do trabalho. Educação.

ABSTRACT

This paper presents a review on the Work Psychodynamic theory. The goal is to contribute with education actions of undergraduate students in disciplines related to the work and organizational psychology, but not in psychology courses. Throughout the article, the main concepts of the theory are systematized: the experiences of pleasure and suffering arising from the work as well as illnesses, and how the defense strategies used by employees work towards avoiding such suffering. Finally, there is a reflection on the work organization in the majority of companies at the present and in what way such organization is related to the lives of its employees.

Key words: Work Psychodynamic . Psychology. Work organization. Education.

PRAZER E SOFRIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: UM RESUMO INTRODUTÓRIO À TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

RESUMEN

Este trabajo presenta una revisión de la teoría de la Psicodinámica del Trabajo. El objetivo es contribuir con las acciones de educación de los estudiantes universitarios en las disciplinas relacionadas con la psicología de las organizaciones y del trabajo, pero en los cursos que no son de la psicología. A lo largo del artículo, se sistematizan los principales conceptos de la teoría: las experiencias de placer y sufrimiento como consecuencia del trabajo, así como la enfermedad y cómo funcionan las estrategias de defensa de los trabajadores para evitar el sufrimiento. Por último, hay una reflexión sobre la organización del trabajo en la mayoría de las empresas en los días de hoy y de qué manera dicha organización se relaciona con la vida de sus trabajadores.

Palabras-clave: Psicodinámica del Trabajo. Psicología. Organización del trabajo. Educación.

INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é apresentar uma revisão introdutória sobre a teoria denominada Psicodinâmica do Trabalho e de suas possibilidades de utilização para alunos de graduação das áreas relacionadas à administração, gestão da produção, processos gerenciais, saúde e segurança no trabalho e correlatas.

O interesse em desenvolver este artigo surgiu da necessidade dos autores, professores de disciplinas relacionadas à psicologia do trabalho e das organizações, mas em cursos de graduação não relacionados à área de psicologia. Era necessário apresentar aos alunos textos que abordassem os fundamentos teóricos de tais disciplinas de modo simplificado. Assim, seria possível a sua inclusão nos planos de ensino das disciplinas, já sobrecarregadas de conteúdos.

É importante ressaltar que existem revisões teóricas mais completas e profundas acerca do tema deste artigo. Entretanto, o intuito dos autores é o de sistematizar em um texto introdutório os principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho. Dessa forma, torna-se mais palatável sua apresentação e exposição para aqueles não familiarizados com a área de psicologia.

O artigo está estruturado da seguinte maneira: primeiramente, apresenta-se a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, suas origens e desenvolvimento no Brasil. Na sequência, são apresentados alguns de seus principais conceitos, tais como os processos de subjetividade,

representados pelas vivências de prazer e sofrimento experimentadas e o possível adoecimento relacionado ao trabalho e as estratégias de defesa colocadas em prática pelos trabalhadores para evitar esse adoecimento. Por fim, explana-se sobre a situação atual de trabalho nas organizações e seus impactos para a vida dos indivíduos que nelas atuam.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem da psicologia clínica do trabalho desenvolvida nos anos 90 pelo francês Christophe Dejours. Vem sendo consolidada no Brasil graças aos esforços de pesquisadores e psicólogos como os do departamento de psicologia do trabalho da Universidade de Brasília – UNB, capitaneados por Ana Magnólia Mendes.

O objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho é a relação dinâmica entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores, manifestada pelas vivências de prazer e sofrimento e as estratégias de ação adotadas pelos trabalhadores para mediar as contradições da organização do trabalho, as patologias sociais e o processo de saúde e adoecimento no trabalho.

Conforme Mendes (2007), o objetivo da psicodinâmica consiste na análise da fala e da escuta dos trabalhadores, visando permitir aos trabalhadores compreender, elaborar e interpretar seu sofrimento em um espaço público de discussão. Dessa forma, possibilita-se a reconstrução e a ressignificação dos processos de subjetivação e do coletivo, uma vez que:

[...] falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. A mobilização que resultado 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 mal sinal em si mesmo, sendo apenas a negação do próprio sofrimento e do sofrimento do outro'. (MENDES, 2007, p. 31).

*PRAZER E SOFRIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: UM RESUMO INTRODUTÓRIO À
TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO*

Portanto, a psicodinâmica do trabalho tem como foco as relações dinâmicas entre a estrutura psíquica dos sujeitos e o contexto de trabalho em que estão inseridos (MENDES, 2007). O contexto de trabalho, para autora, consiste no conjunto de (i) organização do trabalho, (ii) das condições de trabalho e (iii) das relações de trabalho. Para Mendes (2007), ‘organização do trabalho’ é a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. Entende-se por “condições de trabalho” o ambiente físico, químico e biológico, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Por fim, as “relações de trabalho” são todos os laços humanos originados na organização do trabalho, nas relações hierárquicas entre chefias, supervisores e demais trabalhadores. (MENDES, 2007).

As vivências de prazer e sofrimento, de acordo com Tamayo (2004), são resultado de três diferentes dimensões: (i) a da subjetividade do trabalhador, que corresponde a pessoa como singular, com sua história, desejos e necessidades; (ii) a do contexto do trabalho, normas e padrões de conduta, a exigência da eficácia; (iii) a coletividade, relações interpessoais entre iguais e hierárquicas, normas e valores de convivência social no trabalho.

Dejours (1987, 1992, 1997 e 2000) afirma que do confronto entre estrutura psíquica do sujeito e contexto do trabalho emergem dois tipos de contradição entre indivíduo e organização: uma, a contradição relativa ao encontro entre o registro imaginário, produzido pelo sujeito e produto de sua história individual com o registro da realidade, produzido pela situação de trabalho. Outra contradição relativa ao encontro entre o registro diacrônico, a história singular do sujeito, seu passado, seus projetos e desejos, com o registro sincrônico, constituído pelo contexto material, social e histórico no qual se encontram inseridas as relações de trabalho.

Além disso, segundo Dejours (1992, 1997), o trabalho possui duas dimensões: uma temporal e uma espacial. A dimensão temporal articula dados relativos à história singular e situação atual do sujeito, já que este parte de uma subjetividade anterior à situação de

trabalho ontogeneticamente construída. Já a dimensão espacial diz respeito ao fato de os processos serem vividos não apenas no interior das organizações, mas também fora da empresa e geram impactos tanto no espaço social quanto doméstico do trabalhador.

Isso significa que, ainda que as condições vividas na organização do trabalho sejam semelhantes para vários trabalhadores e as pressões advindas do trabalho os atinjam de maneira também semelhante, cada indivíduo irá reagir de maneira singular, conforme a constituição de sua personalidade. Além disso, os impactos dessa relação ao equilíbrio psíquico não ficarão restritos ao ambiente de trabalho. Serão também parte constituinte de sua condição global de existência.

Ocorre, então, uma contradição ou incongruência entre as dimensões diacrônica e sincrônica que causam sofrimento e podem terminar em doença mental e psicossomática, conforme a organização da personalidade de cada indivíduo. Por outro lado, a repercussão entre esses registros possibilitam vivências prazerosas. A maneira como os trabalhadores vivem as pressões advindas do trabalho decorrem das vivências de prazer e sofrimento que experimentam. Tais vivências manifestam-se por meio das estratégias que utilizam para suportá-las (DEJOURS, 2000).

Segundo Dejours (2000), ao longo desse processo, o sofrimento e a própria injustiça social é banalizada, à medida que as estratégias de defesa contra o sofrimento impedem que o trabalhador tome consciência de suas causas e as enfrente objetivamente. É opinião do mesmo autor que, para atenuar o sofrimento, frequentemente faz-se necessário negar a percepção de sua causa. O sofrimento e a injustiça decorrentes da exploração do trabalho acabam sendo aceitos.

Isso acaba por influenciar a própria condição social e existencial dos sujeitos, uma vez que o sofrimento é vivenciado e internalizado como algo natural e como única realidade possível, impedindo as tentativas de transgressão dessa realidade. (DEJOURS, 2000).

VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO E ESTRATÉGIAS DE DEFESA

A psicodinâmica do trabalho tem, em seus extremos, a doença mental de um lado e a sensação de bem-estar psicológico do outro. Para que no trabalho haja uma condição de equilíbrio entre os extremos, são necessárias duas condições. A primeira, as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais para a execução de uma tarefa devem estar de acordo com as capacidades do indivíduo, podendo ser fonte de prazer.

A segunda, o conteúdo do trabalho deve ser fonte de satisfação sublimatória. (DEJOURS, 1974, 2000).

O entrave para a sublimação ocorre quando não há condições organizacionais para o estabelecimento da ressonância simbólica. O sujeito não pode se beneficiar do trabalho para dominar seu sofrimento e transformá-lo em criatividade. Quando isso acontece, forma-se um círculo vicioso em que o sofrimento contribui para desestabilizar o sujeito, culminando na doença. Sendo assim, as estratégias de defesa são uma alternativa que permite ao trabalhador suportar o sofrimento sem adoecer. (DEJOURS, 2000).

Mendes (2007) apresenta um resumo das estratégias de defesa propostas por Dejours. Mendes as define como regras de conduta construídas e conduzidas pelos trabalhadores. Variam de acordo com as situações de trabalho e são caracterizadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade dos trabalhadores, de forma que consigam suportar o sofrimento sem adoecer.

Conforme Mendes (2007), Dejours categoriza três tipos de estratégia de defesa: (i) defesas de proteção, (ii) defesas de adaptação e (iii) defesas de exploração:

(i) as defesas de proteção consistem em modos compensatórios de pensar e agir, isto é, nesses casos, as situações que geram o sofrimento são racionalizadas. Desse modo evita-se o sofrimento alienando-se de suas causas (MENDES, 2007);

(ii) já as defesas de adaptação têm em sua base a negação do sofrimento, o que exige grande investimento físico e sociopsíquico do trabalhador (MENDES, 2007);

(iii) por fim, as defesas de exploração relacionam-se com o mecanismo de defesa do

ego de submissão (MENDES, 2007).

Para Mendes (2007), em ambos os casos ocorre “uma articulação entre um funcionamento perverso da organização e o comportamento neurótico que os trabalhadores passam a assumir, submetendo seu desejo ao desejo da produção” (MENDES, 2007, p. 39).

Segundo Dejours (1987, p. 22), “a sublimação, diferentemente de outras defesas, garante, frente ao sofrimento, uma saída pulsional, não destruidora para o funcionamento psíquico e somático, enquanto que a repressão é limitante para o jogo pulsional”.

Pode-se afirmar que, para Dejours (1992, 2000), o trabalho tem efeitos amplos sobre o sofrimento psíquico, podendo contribuir para agravá-lo, levando-o à possível somatização e doença. Entretanto, pode também subvertê-lo em prazer, contribuindo para um sentimento de bem-estar ou, ao menos, de aceitação e resignação.

VIVÊNCIAS DE PRAZER

Ferreira e Mendes (2003) afirmam que as vivências de prazer 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.

Para esses autores, as vivências de prazer constituem um dos sentidos do trabalho, pois possibilita o equilíbrio e a estruturação psíquica ao criar identidade. Também

permite a expressão da subjetividade construída com base no confronto entre o psíquico e o social. (FERREIRA; MENDES, 2003).

Dejours (1997) afirma que há pontos de congruência entre a dimensão diacrônica e a sincrônica na relação do indivíduo com o contexto de trabalho. Isso cria espaço para a ressonância simbólica, permitindo que seja revivida a ambiguidade entre o teatro da infância e o teatro do trabalho. Sobre a ressonância simbólica, o autor esclarece que “exige condições muito articulares de concordância entre o teatro real e o teatro interno dos fantasmas e da história singular [...] é necessário que a tarefa tenha sentido para o sujeito, tendo em vista sua história singular”. (DEJOURS, 1992, p. 134).

A ressonância simbólica acontece por meio do mecanismo denominado pela psicanálise de sublimação que corresponde a uma mudança de objeto e de fim da pulsão. Para a psicanálise, a pulsão consiste num determinado tipo de pressão ou força que faz com que o organismo se mova a um objetivo. Isto é, uma excitação corporal, ou estado de tensão do organismo, dá origem à pulsão, e o organismo é impelido a esvaziar essa excitação ou livrar-se desta tensão direcionando-a a um objeto. (LAPLANCHE; PONTALIS, 2008).

Laplanche e Pontalis (2008) afirmam que a sublimação é um tipo de modificação de meta e de objeto que leva em consideração a avaliação social. Isto porque “a pulsão é sublimada na medida em que é derivada para um novo objeto não sexual e que visa objetos socialmente valorizados” (LAPLANCHE; PONTALIS, 2008, p. 495). A canalização da pulsão sexual para uma finalidade secundária é capaz de colocar à disposição do trabalho quantidades de força extraordinariamente grandes. Embora tenha seu objeto e meta deslocado com a sublimação, a pulsão mantém sua intensidade originária.

Pela intermediação do trabalho, o sujeito se engaja nas relações sociais, para as quais transfere questões herdadas do passado e de sua história afetiva. (DEJOURS, 1992). Para que essa transferência seja ativada no encontro com a situação de trabalho, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o indivíduo.

Ao reviver esse teatro psíquico o sujeito busca a sua autorrealização, por meio do

reconhecimento no campo social. “O reconhecimento é a retribuição fundamental à sublimação” (DEJOURS, 1997, p.158).

A sublimação tem como propósito a realização de uma atividade útil e socialmente valorizada, a fim de fornecer ao sujeito a sensação de completude e de amor do início de sua infância. Portanto uma vez que visam objetos socialmente valorizados, a sublimação é um processo social e historicamente situado.

O julgamento de valor social só pode ser dado por outro que não o próprio sujeito. Desse modo, toda criação vai pressupor um confronto entre a ação e o reconhecimento do outro em dois registros na organização do trabalho: por meio da hierarquia e por meio do reconhecimento pelos pares. (DEJOURS, 1992; 2000).

A sublimação tem papel importante na conquista da identidade por meio do reconhecimento social. (DEJOURS, 1992). É pela visão do outro que o indivíduo constrói a imagem de si mesmo. (ENRIQUEZ,1974).

É o reconhecimento que permitirá ao trabalhador tornar-se um sujeito único, sem igual. Cada vez que o trabalhador resolve os problemas que lhe são colocados e obtém reconhecimento social de seu trabalho, é também o sujeito sofredor, pois recebe um reconhecimento subjetivo de sua capacidade para exorcizar a angústia e dominar seu sofrimento.

MAL ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Quando a organização do trabalho promove a ressonância simbólica, a sensação de bem-estar, muitas vezes, dá lugar a uma constante sensação de mal-estar, que se apresenta como angústia, depressão, stress, entre outros. (GAULEJAC, 2007).

Ao colocar-se como local de ressonância simbólica, sublimação e, portanto, de investimento libidinal para o indivíduo, a organização causa outro tipo de violência

*PRAZER E SOFRIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: UM RESUMO INTRODUTÓRIO À
TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO*

psíquica, ainda que sua força repressiva seja diminuída. A violência psíquica, neste caso, estaria ligada a experiências paradoxais que o indivíduo vivencia nas organizações. (GAULEJAC, 2007).

O modelo de organização do trabalho reveste-se de mecanismos de gestão de pessoas, visando proporcionar o investimento libidinal dos indivíduos na organização. Se, por um lado, isso evoca a dimensão narcísica e possibilita ao trabalhador satisfazer seus fantasmas de onipotência e seus desejos de sucesso, por outro lado provoca uma adesão psíquica intensa e sua dependência.

Sabe-se que o narcisismo une a libido do ego (de auto conservação) e a libido do objeto (sexuais). Assim, por meio do narcisismo e da função imaginária, o indivíduo busca na dimensão da realidade sua satisfação narcísica (por meio da atuação do ego ideal), unindo princípio de prazer e realidade. Ou melhor, tenta reduzir o princípio de realidade ao princípio do prazer. (ENRIQUEZ, 1974).

O ser humano é constituído a partir do outro. Sendo assim, é no outro que buscam-se provas da existência, da aceitação, de status, de segurança, de estima, entre outros. Porém, não há certeza em relação à eficácia de tal busca e o desejo jamais se satisfaz. Isso é o que também afirma Enriquez (1974). Para o autor, o desejo vem do desejo do outro. Ou seja, é desejo de reconhecimento, pois só existimos quando somos reconhecidos pelos outros.

Para Enriquez (1974), a luta na organização é uma procura por identidade, por reconhecimento, visto que a auto-imagem é formada a partir da imagem que os outros fazem de si. A organização coloca o indivíduo na busca por identidade e reconhecimento, pois é o lugar onde cada um pode tentar realizar seus projetos e desejos.

É também opinião de Enriquez (1974) que a organização coloca o indivíduo no desafio de provar sua existência. Permite a expressão no narcisismo individual e do desejo de onipotência, e reforça a ilusão de ego único e sólido. Estabelece ainda elementos de identidade social, como papel, posição, status, valores e responsabilidades. Tais elementos são propostos como representações (imagens) coletivas, de forma que os membros da

organização moldam-se a elas. A organização se coloca como objeto de identificação e investimento libidinal por parte dos indivíduos que com ela se vinculam subjetivamente. (SCHMITT, 2003).

Faria (2008) afirma que, ao utilizar-se do desejo do indivíduo, a organização é recalçadora e isso acarreta alienação. A organização fala em nome do indivíduo que perde o domínio sobre seus próprios desejos e sonhos, ficando alheio às decisões que lhe dizem respeito.

A violência, nessa forma de organização do trabalho, consiste na dependência psíquica que se institui entre indivíduo e organização (GAULEJAC, 2007), pois quanto mais o indivíduo se identifica com a empresa, maior é a perda da sua autonomia.

Segundo Gaulejac (2007), o temor inconsciente de perda do amor do objeto amado (no caso, da empresa com a qual o indivíduo se identifica) é representado pelo medo de fracassar, de não estar à altura e de não ser reconhecido.

Esse medo é utilizado pela empresa em seu próprio benefício.

Por parte dos indivíduos, as consequências da vivência dessa relação são a tensão e a angústia. Ocorrem contradições entre seu ego, que sente as pressões desestruturantes oriundas da organização do trabalho e necessita se defender, e seu ideal de ego, que exige mais realização e satisfação em um processo que vincula, une e submete o indivíduo à organização.

Sendo assim, o prazer pode ser vivenciado de forma direta por meio dos processos sublimatórios. Isso torna possível a descarga pulsional quando em contato com determinados contextos de produção e, de forma indireta, a ressignificação do sofrimento e a transformação das situações de trabalho por meio da mobilização coletiva (FERREIRA; MENDES, 2003).

Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho não somente é uma teoria, mas também um modo de agir na organização. Visa facilitar a ressignificação de vivências de prazer e sofrimento permitindo aos indivíduos resgatar para si o sentido do trabalho. Possibilita também que os indivíduos levem a cabo ações transformadoras a partir da

vivência de situações adversas. (MENDES, 2007).

Termina-se esta exposição com uma citação de Mendes (2007) que resume bem o entendimento do papel da psicodinâmica do trabalho. Segundo o autor, “o comportamento saudável não implica na ausência de sofrimento, e sim, as possibilidades internas e externas de o indivíduo transformar o sofrimento por meio da tomada de consciência das suas causas, dos conflitos e frustrações que o geraram”. (MENDES 2007, p. 46).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A compreensão da dinâmica psíquica que está por trás da atuação das pessoas no trabalho é fundamental para se ter um entendimento mais completo e um olhar mais crítico do que está em jogo quando o tema é gestão em organizações.

Defende-se, por isso, que no ensino de psicologia organizacional e do trabalho é de suma importância apresentar aos alunos os fundamentos a respeito dos conceitos trabalhados nessas áreas. Tais conceitos são aqueles relacionados à motivação e liderança, seja por meio de disciplinas de gestão de pessoas, comportamento organizacional, ou correlatas em outras graduações, além do curso de psicologia.

Espera-se que este artigo incite a curiosidade nos alunos dos cursos de graduação relacionados à administração de empresas, gestão de todos os tipos de recursos (como gestão de pessoas, gestão da produção e demais processos gerenciais). Dessa forma, os alunos podem compreender a extensão dos impactos das formas de gestão na subjetividade e na vida dos trabalhadores, de forma geral.

E, com isso, possam refletir profundamente a respeito de sua prática e responsabilidade nas organizações, seja como líder, supervisor, gestor, entre outros cargos que almejam ocupar.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1987.

_____. **A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. **O fator humano**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2000.

ENRIQUEZ, E. **Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações**. Tempo Brasileiro: Rio de Janeiro: 36/37:53-94, jan.-jun. 1974.

FARIA, J. H. **Economia Política do Poder – Volumes 1, 2 e 3**. Ed. Juruá, 5ª. edição, Curitiba, 2008.

FERREIRA, M C, MENDES, A M. **Trabalho e riscos de adoecimento – o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: FENAFISP, 2003.

GAULEJAC, V. **Gestão Como Doença Social - Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social**. Ed. Ideias e Letras, 2007.

LAPLANCHE EPONTALIS. **Vocabulário da Psicanálise**. São Paulo: MartinsFontes, 2008.

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica Do trabalho: Teoria, método, pesquisas**. 01ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

*PRAZER E SOFRIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: UM RESUMO INTRODUTÓRIO À
TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO*

SCHMITT, E. C. **Controle social, vínculo e subjetividade: estudo de caso em uma organização multinacional.** Dissertação de mestrado. UFPR/CPPAD. Mestrado em Administração, Curitiba, 2003.

TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre: Artmed Editora, 2004.