

NEGAÇÃO DA SUBJETIVIDADE NO TRABALHO: DILEMAS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES NAS ORGANIZAÇÕES PRODUTIVAS

RESUMO

As relações estabelecidas no âmbito organizacional estão sendo alteradas em função da contemporaneidade que, dia após dia, cobra e exige mais dos trabalhadores. Estes, por sua vez, precisam demonstrar, através de resultados, sua competência. Nesse contexto, presencia-se um encurtamento do espaço privado desses representantes, que acabam por relegar para segundo plano sua vida familiar e social em prol de mais tempo dedicado ao trabalho. Tal fenômeno tem sido estudado por psicólogos da área organizacional e vem sendo descrito como negação da subjetividade no trabalho. O esfacelamento, ou a negação, do Eu pode ser entendido como um dos produtos da nova lógica capitalista que inaugurou a centralidade do trabalho na vida de homens e mulheres ao redor do mundo. Os desdobramentos dessa lógica se fazem notar muito além das conquistas mercadológicas e financeiras. Aponta-se, há várias décadas, para os custos humanos advindos de uma racionalidade puramente instrumental que percebe o trabalhador como instrumento, deixando de lado a dimensão humana, psicológica e, muitas vezes, social do mesmo. Este trabalho destina-se a demonstrar e problematizar a relação entre adoecimento psíquico e a negação da subjetividade entre gestores e suas formas de enfrentamento. Busca-se, por meio de uma pesquisa teórica, apresentar os principais tópicos relacionados a negação da subjetividade no trabalho e salientar a importância de tornar público o debate sobre o tema. Pretende-se, ainda, ressaltar a necessidade de inserir o assunto na agenda de universidades, organizações e instâncias governamentais, na tentativa de buscar soluções socialmente construídas.

Palavras-Chave: Subjetividade, Organização, Negação da Subjetividade, Adoecimento Psíquico

1. INTRODUÇÃO

Entrar no mercado de trabalho configura, além da garantia de um salário, a conquista de uma identidade social pela qual o reconhecimento surge, possibilitando ao indivíduo pertencer a uma comunidade, a um mundo cultural e nele definir um “lugar ao sol”. Contudo, nem sempre é fácil obter o sentimento de pertença. Antes de qualquer outra coisa, o indivíduo precisa ser reconhecido pela sua produção, pelo valor que agrega à organização a qual pertence. Manter-se empregado e produtivo demanda um elevado gasto de energia psíquica, principalmente em tempos de desemprego e alta competitividade.

A subjetividade permeia o dia-a-dia das pessoas sem que estas, em sua maioria, consigam perceber a influência que exerce em sua vida, em seu comportamento e relacionamento com o outro. Entretanto, apesar da pouco percebido, sabe-se que o processo deflagrado pela negação da subjetividade, ou seja, da supressão do Eu, gera impactos negativos e, em muitos casos, se faz sentir através do adoecimento físico e psíquico.

A saúde no trabalho vem sendo hoje mais um objeto de estudo das organizações, uma vez que impacta diretamente na produção e nos lucros. Contudo, somente o sofrimento físico, os acidentes trabalhistas e outras poucas patologias profissionais

(LER, Síndrome do Túnel do Carpo, etc) são avaliadas e merecedoras de atenção por parte dos especialistas. Ruim para as empresas, péssimo para os trabalhadores, que acabam por sentir os reflexos do sofrimento em sua vida pessoal e familiar

Segundo Dejours (1998), mecanismos de defesa são deflagrados mediante o conflito subjetivo vivido pelo trabalhador exposto às imposições organizacionais. Em outras palavras, para assumir o papel exigido pela organização, um processo de despersonalização é iniciado pelo indivíduo para que o exercício da função proposta pela empresa seja cumprido, gerando assim um comportamento modelado e adaptado.

Este estudo destina-se a demonstrar e problematizar a questão da negação da subjetividade no trabalho. Entende-se que o “encolhimento do espaço subjetivo” é um fenômeno atual e preponderante nas organizações produtivas, vindo a gerar desdobramentos significativos na vida dos trabalhadores, tais como stress, depressão, distúrbios neurovegetativos, síndromes, etc.

No contexto geral, pode-se apontar que muitas produções estão sendo desenvolvidas sobre a temática, o que viabiliza o entendimento e a compreensão sobre a abordagem. Contudo, a banalização do sofrimento psíquico no trabalho ainda está presente. Sendo assim, torna-se importante o estudo dos impactos deste processo de negação da subjetividade não só para os acadêmicos, que possivelmente serão os futuros gestores, mas também para as organizações como forma de chamar-lhes atenção sobre as disfunções do modelo assumido. Do ponto de vista social, acredita-se que é fundamental o desenvolvimento de estudos desse calibre, os quais se comprometem a discutir a propagação da despersonalização do ser humano, fundamentada na lógica capitalista, vindo atingir a sociedade como um todo.

2. SUBJETIVIDADE

O primeiro aspecto a ser contemplado na formulação deste trabalho é a subjetividade que, segundo Davel e Vergara (2001) consiste no que é fundamental ao ser humano, que contempla sua interioridade, que lhe caracteriza como um ser individual que sedimenta todo e qualquer conhecimento possível.

A subjetividade, em sua expressividade, ainda sobre os mesmos autores, consiste na formulação de pensamentos, condutas, emoções e ações do indivíduo, sujeito único, que ao relacionar-se com o meio formula um conhecimento e gera concepções. Entretanto, precisa-se desenvolver o equilíbrio nestas relações para que a pluralidade e heterogeneidade das linguagens espaços e práticas que nos governam diariamente, sejam evidenciadas e desperte assim a criticidade e o posicionamento diante da vivência segundo princípios e valores norteadores próprios, e não a mera repetição acrítica.

É fato que o processo de construção da subjetividade traz em seu corpo as peculiaridades do ser humano. Segundo Brandão e outros (2007), é composta pelos meios sensoriais, pela afetividade e suas capacidades tanto imaginativas quanto racionais, afinal, toda pessoa é composta de uma unicidade natural e cultural. Muito além de aspectos fisiológicos e biológicos, o indivíduo dotado de suas capacidades mentais normais, possui formas distintas de transformar o seu meio e também o seu trabalho, ou então ser modificado por ele, depende do nível de sublimação a que se submete, podendo fazer valer ou mesmo ignorar suas necessidades, desejos, sentimentos (angústia, temores, traumas, alegria, paixão). Ao conceber este perfil humano, almeja-se não mais contemplar a imagem humana somente como ser dotado de mera

racionalidade e também não mais reduzi-lo a subjetividade como algo meramente cognitivo, mais sim interligado com a consciência e práxis social, em virtude da interioridade que cada um possui.

Utilizar da subjetividade como meio direcionador do presente trabalho e seu relacionamento com a organização é cabível uma vez que segundo Vergara e Davel (2001, p.33) ressalta-se sua contribuição, ao “tornar compreensível a experiência humana em sua fonte mais complexa, rica e profunda.” De forma global, estudar e detalhar a subjetividade e suas derivações na vida do indivíduo, é procurar no mesmo as marcas da sociedade e suas representações e ressignificações na vida do mesmo.

3. SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Apesar do conceito de subjetividade já acompanhar o estudo do desenvolvimento humano há muito tempo, ainda é recente sua concepção dentro do trabalho, posto que no desvendar histórico, em conformidade com Vergara e Davel (2001), fora deixada em segundo plano e acomodada sob aspectos mais quantitativos. É preciso entender que, de acordo com Araujo (2001), o pensamento administrativo foi desenvolvido ao longo das várias análises do fenômeno organizacional. Iniciou-se com a Escola Clássica, que teve como principais percussores Taylor e Fayol, cuja característica fundamental é a organização dos sistemas e métodos de uma empresa, a fim de racionalizar processos, e simplificar o trabalho. Enfim, pode-se definir esta Escola, como mecanicista e com alto rigor científico no trato organizacional, abstendo-se da figura humana no eixo fundamental do processo produtivo.

Posteriormente, originou-se a Escola das Relações Humanas que iniciou seus estudos na prática crítica das concepções da Escola Clássica. Tal escola originou-se em virtude segundo da necessidade de analisar a iluminação do ambiente e sua relação com a produtividade. Tendo Mary Parker Follet como a fundadora desta Escola e pioneira nos estudos de Motivação humana, começa-se então compartilhar um olhar voltado para a figura humana na organização, buscando compreender processos de subjetivação envolvidos no relacionamento organização e ser humano. Ainda nesta escola, Douglas McGregor elaborou a Teoria X e Y que, segundo Araujo (2001), tratou-se de um confronto entre a Escola das Relações Humanas e a Escola Clássica.

Logo após, surge a Abordagem Estruturalista que segundo Etzioni apud Araujo (2001), define como o relacionar da Escola Clássica com a Escola das Relações Humanas, trazendo em seu corpo a visão da organização formal e as variáveis existentes na organização informal. Inicia-se uma visão equilibrada entre organização e indivíduo, contudo ainda segmentada e baseada na necessidade capitalista que o mercado vinha impondo.

A abordagem de Sistemas Abertos, ocorre em consequente e de acordo com Katz e Kahn apud Araujo (2001,p.25), foi Talcott Parson quem primeiro utilizou desta abordagem no entendimento dos estudos das estruturas sociais. Entendeu-se que “o subsistema institucional é responsável pelas transações da organização com o meio ambiente em que atua”, dando ênfase à relação existente entre a organização e o meio que lhe sustenta, afinal, as entradas são precisas para manter-se a estrutura coesa, e a melhor maneira de mantê-la aberta, é direcionar seu olhar para a “principal fonte motivadora: seus recursos humanos”. Pode-se perceber uma mudança substancial no processo de concepção organizacional, em virtude da valorização do ser humano, agora

como um dos fatores chaves para relacioná-lo tanto com o ambiente interno quanto com o externo.

Por fim, a abordagem Contingencial, vislumbra muito além da concepção parcial de influência do ambiente no desenvolvimento da organização concebido pela abordagem dos Sistemas Abertos, visto que entende o ambiente como forma vital para a organização. É no desenrolar destes estudos que se desmistifica a “receita pronta” para administrar uma organização, em vista da concepção então criada para a unicidade das empresas em virtude dos ambientes que as compõem. Quebram-se paradigmas e uma nova concepção emerge fruto da racionalidade e do olhar diferenciado, trazendo tanto a figura humana e seus relacionamentos quanto tecnologias e equipamentos para formularem a identidade de uma organização, até então denominada ambiente.

Pode se perceber que durante muito tempo houve esta supressão da figura humana e concomitantemente da subjetividade dos mesmos, que impossibilitou a interação do indivíduo com a organização, estando este a margem dos processos, sucumbidos pela coerção de suas ações, direcionadas puramente por uma postura determinista que embasava a doutrina organizacional que se baseava nas primeiras Abordagens e Teorias Administrativas, anteriormente citadas. Neste contexto, a racionalidade do agente era a única característica necessária, emoções e interações sociais eram postas em segundo plano, permitidas, somente, na vivência externa à empresa.

Por fim, Guattari e Rolnix (1996) vêm apontar que a lógica do bloqueio de processos de singularização e a constante individualização do ser humano na organização levam o indivíduo ao processo de submissão de seus valores, e o desmantelar, em muitos casos, de seus modos e costumes de vida, passando então a se organizarem de modo coletivo, sob a lógica universalista, que matam os indivíduos e produzem a massificação.

4. AMBIENTE DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES PÓS-MODERNAS;

Entrar hoje no mercado de trabalho configura uma conquista de uma identidade social, pela qual o reconhecimento surge, possibilitando ao indivíduo pertencer a uma comunidade, a um mundo cultural e definir um “lugar ao sol”. Contudo, nem sempre é fácil obter o sentimento de pertença. O indivíduo necessita ser reconhecido pela sua produção, o que demanda um elevado gasto de energia psíquica além do abandono de suas vontades em prol da organização a qual sua identidade e seu “eu” pertencem.

Assim, segundo Dejours (1999, pág. 42 e 43), o trabalho consiste em uma “atividade útil coordenada”, ou seja, é o papel que a organização prescreve para seus subordinados cumprirem entre prazo e metas estabelecidos para contemplação de uma macro necessidade capitalista.

Este meio ao qual se refere como organização contemporânea, encontra-se imbuído em processos constantes de mudança em virtude do fluxo constante de informações e conhecimentos, emergindo novas formas de organização, contudo ainda baseadas na lógica puramente capitalista. Segundo Júnior (2007) uns sofrem por não terem trabalho ao mesmo tempo em que outros sofrem em função de trabalhos exaustivos, demonstrando, assim, que há um desequilíbrio estrutural cujas causas são evidenciadas tanto pelas questões macroeconômicas e políticas quanto pela falha nos processos de organização do trabalho.

É grave o fato de a sociedade oferecer hoje mais situações de submissão do que propriamente de construção subjetiva, posto que a atividade remunerada, a qual deveríamos denominar como trabalho, ainda de acordo com Júnior (2007), reflete-se na maneira de pensar e relacionar do indivíduo. Segundo o autor, esse quadro de submissão do indivíduo em relação ao trabalho, compromete sua liberdade e, de forma subliminar, a própria concepção de identidade e independência do mesmo. Para que este cenário modifique-se é importante que a empresa preocupe-se em organizar suas tarefas e atividades de modo que favoreçam a eficiência e o cumprimento de seus objetivos, ao mesmo tempo em que envolvam todos os trabalhadores nesse processo. Dessa forma, estará atribuindo significado e valor ao trabalho realizado, condição indispensável para que se crie espaço para o exercício da subjetividade.

5. NEGAÇÃO DA SUBJETIVIDADE PELAS ORGANIZAÇÕES

Uma vez caracterizada a subjetividade como fator intrínseco e subjacente às ações humanas, devemos correlacioná-la com o aspecto central deste trabalho, as organizações produtivas, descritas à luz da contemporaneidade.

As organizações, ainda hoje, concebem o ser humano como um “recurso” para obtenção de seus objetivos, retirando do mesmo sua capacidade de criar, recriar, enfim de transformar o ambiente no qual se insere. Contudo, a necessidade de controle capitalista, adormece este lado desbravador do ser humano, subjugando-o à lógica do sistema que prima pela acomodação e pelo conformismo. Trata-se de um processo descrito pelos psicólogos como negação da subjetividade.

Aquelas organizações que fogem um pouco desta arquitetura se deparam com processos ditos “liberais”, mas que se detém no controle indireto, ou seja, o indivíduo pode e deve criar desde que os padrões organizacionais sejam respeitados e a supervisão esteja presente. Ou seja, existe a autonomia limitada e concedida. Cria-se de acordo com o que o “chefe” considera correto, configurando um processo não só de negação, mas também de construção de subjetividade, uma vez que o trabalhador deseja o desejo do outro; age em função da demanda do outro, como se gozasse de uma liberdade legítima.

Diante de tal cenário, vislumbra-se o aumento da produtividade, da qualidade dos produtos e serviços, da diminuição dos custos e, conseqüentemente, a eclosão de altos lucros. Para que se mantenha tal nível de excelência, processos de produção de subjetividade são detonados. Ainda segundo Guattari e Rolnik (1996), são criados “espaços da farsa”, uma vez que a padronização do pensamento e do comportamento são os pilares desta construção subjetiva à qual estão submetidos os trabalhadores.

Surge através desta negação, o que Dejours (1997) denominou como sentimento de robotização, ou seja, o indivíduo não se sente nada mais do que um apêndice da máquina ou dos processos a que se submete. Ele torna-se nada mais que um acompanhamento, um presente à margem e não um ser integrante, constituinte da construção do crescimento e reconhecimento da empresa onde se encontra trabalhando.

Emerge o sentimento de indignidade e insignificância, que se baseia na negação das qualidades profissionais e técnicas do trabalhador para desempenhar as tarefas, em virtude de não vislumbrar o impacto do seu trabalho no resultado final obtido pela. Isso gera, segundo Dejours (1997, pág. 49) “um adormecimento intelectual, uma aniquilose mental, de paralisia da imaginação que marca o triunfo do condicionamento sobre o comportamento produtivo.”

O que até então fora descrito revela o processo da negação da subjetividade praticada pelas organizações como meio de condicionar o comportamento humano no trabalho (Dejours 1997, p.48). Tal processo se dá através da “submissão do corpo” às necessidades de um outro - da chefia, da organização, do sistema - tendo como um de seus principais desdobramentos o adoecimento psíquico como meio de extravasar toda essa energia psíquica aniquilada.

6.ADOECIMENTO PSÍQUICO NAS ORGANIZAÇÕES

A saúde no trabalho vem sendo, hoje, um objeto de estudo de grande relevância para as organizações. Contudo, somente o adoecimento físico, os acidentes de trabalho e outras poucas patologias profissionais (LER, Síndrome do Túnel do Carpo, etc) são consideradas para possível intervenção. Ruim para as empresas e péssimo para os trabalhadores, que vêm refletir em sua vida pessoal e familiar todo este sofrimento.

Segundo Dejours (1999), os mecanismos geradores de sofrimento no trabalho são, em grande parte, deflagrados mediante o conflito subjetivo em vista das imposições organizacionais. Em outras palavras, para assumir o papel exigido pela organização, um processo de despersonalização é iniciado pelo indivíduo de modo que as exigências organizacionais sejam cumpridas.

Pode-se considerar que o sofrimento nas organizações origina-se de duas causas: “ansiedade ou insatisfação”. Estas, só serão constituídas a partir de mecanismos deflagrados, na maioria das vezes, por situações vivenciadas dentro da organização (Dejours 1997, p. 48).

Primeiramente, no que diz respeito a insatisfação, entende-se que advém de uma frustração narcisista causada pela falta de significância do trabalho; pelo contato forçado com uma tarefa desinteressante; inutilidade percebida em alguns processos; falta de co-relação entre o trabalho realizado e amplitude da ação executada no contexto maior da organização, e o mais categórico e perigoso: a falta de relevância social, que contempla a família, os amigos, enfim aqueles que são espectadores da atividade do indivíduo dentro e fora da organização.

Já a ansiedade, pode ser considerada como um mal do século que atinge grande parte dos indivíduos socialmente ativos. Contudo, seu excesso, como já mencionado anteriormente, deflagra processos de adoecimento em vista da projeção do estresse além da normalidade.

Embora o desencadeamento psicopatológico aconteça em decorrência destas duas variáveis: ansiedade e insatisfação, pode-se definir de maneira ampla e abrangente que o sofrimento começa quando ocorre o bloqueio entre o relacionamento homem – trabalho, ou seja, quando o trabalhador utilizou de todas as suas faculdades mentais para se contrapor às exigências da organização e não obteve êxito. Perdeu sua identidade, permitiu a invasão em seus aspectos subjetivos e a significância de sua tarefa foi deixada de lado (Dejours 1997, p. 60).

7. FORMAS DE ENFRENTAMENTO DO ADOECIMENTO PSÍQUICO

Bem se sabe que ao falarmos de adoecimento no trabalho nos deparamos com paradigmas sociais que desdobram-se em barreiras para a aceitação e, até mesmo, para o tratamento da doença. Contudo, a resistência torna-se ainda mais incisiva quando se trata das patologias psíquicas que trazem, em seu cerne, uma forte relação com a fraqueza, a culpa, a preguiça, enfim uma infinidade de características que submetem o indivíduo a uma situação de culpado e não vítima das circunstâncias.

Segundo Dejours (1994), o confronto existente entre a estrutura prescrita do trabalho e o sistema psíquico do indivíduo pode vir a gerar o que denomina-se sofrimento psíquico. Constata-se, com bastante frequência, que o indivíduo é capaz de fomentar estratégias defensivas para que ocorra o enfrentamento deste mal-estar, podendo fazê-lo tanto de forma individual quanto coletiva.

Dejours (1994, p.137) soube mostrar que o sofrimento é inerente a ação humana, e está constituído “nas raízes históricas singulares de todo e qualquer sujeito, sem exceções”. Contudo, nem sempre o desfecho de um sofrimento é o aparecimento de uma doença. Segundo o autor, dependendo da estratégia defensiva utilizada pelo indivíduo, pode-se configurar o sofrimento sob uma lógica patogênica ou criativa.

O sofrimento patogênico é quando o indivíduo sucumbi ao aparelho ideológico composto pela subjetivação de suas ações, abstendo de toda e qualquer ferramenta defensiva, permitindo assim, mesmo que de forma inconsciente a destruição de seu aparelho mental e de seu equilíbrio psicológico.

Quanto ao sofrimento criativo, trata-se de uma forma de relacionar-se com o sofrimento de modo a elaborar meios de modificar o seu destino e proporcionar a sua transformação em criatividade, aumentando sua resistência ao risco da instabilidade psíquica e somática.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vive-se um contexto de globalização cuja supremacia da produção é introjetada no dia-a-dia dos trabalhadores. Entretanto, conforme sinaliza GONÇALVES e LEITE (2009), acredita-se que o ser humano ainda possa ser respeitado em seus desejos e aspirações mesmo que inseridos em um contexto organizacional. De acordo com HART (1999, apud GONÇALVES e LEITE) quando o trabalhador sente-se feliz, satisfeito com seu ambiente de trabalho e função exercida, alcança melhores resultados tanto no trabalho quanto em sua vida pessoal.

Quando o trabalhador percebe, em sua relação com a tarefa, um bem estar proveniente dos desafios vencidos e do apoio certo de seus superiores, ele verifica, também, o cenário vasto de oportunidades de desenvolvimento que, conseqüentemente, geram a aprendizagem e manutenção do seu bom rendimento na organização.

Entretanto, não se tem conseguido constatar este cenário ideal em grande parte das organizações. De acordo com Csikszentmihalyi (1999, apud GONÇALVES e LEITE) as pessoas muitas vezes passam dias sem terem contato com suas emoções, e em função desta realidade, oscilam entre extremos, estando muitas vezes ligadas tão somente nas ansiedades e pressões profissionais que muitas vezes são levadas para sua vida pessoal, sem que haja um distanciamento entre estas.

Para não mais sucumbir às pressões e à negação de sua subjetividade, o indivíduo precisa lançar mão de mecanismos de defesa capazes de mantê-lo adaptado, produtivo e, quem sabe, satisfeito em seu papel organizacional. Acontece que esses mecanismos não são deflagrados de modo automático e imperceptível. Exigem grande esforço em termos de gasto de energia psíquica. Tal como foi apresentado, a tensão e o esforço psíquicos demandados para o surgimento desses mecanismos de defesa se mostram, em grande parte dos casos, perigosos para a saúde do trabalhador. Não foi á toa que muitos estudos surgiram nas últimas décadas para investigar o fenômeno. A partir desses estudos, iniciaram-se programas de prevenção e tratamento para muitos dos males relacionados ao desgaste físico e mental no trabalho. Contudo, uma grande contribuição partiu de um dos maiores nomes da Psicopatologia do Trabalho, o médico francês Christophe Dejours. Segundo o estudioso, o trabalhador não está condenado a vivenciar somente formas de sofrimento que se transformam em doenças. Há, segundo ele, possibilidades de reverter o sofrimento psíquico no trabalho para modos de agir criativos, singulares e coletivos, que liberam o trabalhador para experiências de satisfação e prazer em suas tarefas. Logo, desvincula-se o trabalhador do papel de vítima das organizações. Apresenta-se, nesse contexto, um olhar sobre o trabalhador como um agente de sua própria história. Mais ainda, surge, a partir dos estudos de Dejours, uma compreensão sobre o trabalho como função social de grande importância para a saúde psíquica.

9.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R.: Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5ª.Ed. São Paulo: Cortez, 1998.

ARAUJO, L. C. Organização, Sistemas e Métodos e as modernas ferramentas de gestão organizacional: arquitetura, benchmarking, empowerment, gestão pela qualidade total, reengenharia. 1ª Edição. São Paulo: Atlas, 2001.

CSIKSZENTMIHALYI, M. Gestão Qualificada. Rio de Janeiro: Ed. Artmed

DAVEL, E. VASCONCELLOS, J.: Recursos Humanos e Subjetividade. Petrópolis-RJ: Vozes, 1995.

DAVEL, E. VERGARA, S.: Gestão Com Pessoas E Subjetividade. 3ª. Ed.São Paulo: Atlas, 2001.

DEJOURS,C. A loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.

DEJOURS,C: O fato humano. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999

DEJOURS, C, ABDOUCHELI, A. JAYET, C. BETIOLI, M.: Psicodinâmica do Trabalho : contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994

DEJOURS, C. A Banalização da Injustiça Social. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

GONÇALVES, S.M.M.; LEITE, A.P.T.T.: Sofrimento psíquico no trabalho e os desafios para a psicologia. In: Anais do II Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão. São Paulo, 2006.

GUATTARI, F e ROLNEX, S.: Cartografias do Desejo. 4ª. Ed. Petrópolis: Vozes, 1996

JUNIOR, T.: Gestão Empresarial: o fator humano. São Paulo: Atlas, 2007.

TAMAYO, A. PORTO, J: Valores e Comportamentos nas Organizações. Petrópolis-RJ: Vozes, 2005.

VERGARA, S.C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 5ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/EduardoPintoeSilva.pdf>

Acessado em: 05/07/2009

<http://www.redepsi.com.br/portal/modules/smartsection/item.php?itemid=384>

Acessado em: 05/07/2009

<http://www.subjetividade.com.br/> -

Acessado em: 05/07/2009