

## **A RESSIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO: UMA DAS CONTRIBUIÇÕES DA CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

THE RESSIGNIFICATION OF WORK: ONE OF THE CONTRIBUTIONS OF THE PSYCHODYNAMIC CLINIC OF WORK

THAIS REGINA **BOLONHA**. Psicóloga e Assistente de Recursos Humanos.

GENI COL **GOMES**. Mestre em Psicologia pela Universidade Estadual de Maringá e Professora na graduação de Psicologia do Centro Universitário Ingá.

Rua João Virgílio de Paula Neto n°373, Centro, Atalaia-PR, CEP 87630-000. E-mail: thais\_bolonha@hotmail.com

### **RESUMO**

O objetivo deste estudo foi identificar as contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho no processo de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho. A psicodinâmica do trabalho ao se utilizar a metodologia da pesquisa ação abre espaço para compreender as vivências subjetivas individuais e coletivas intermediárias entre prazer e sofrimento psíquico no trabalho, por meio do espaço de fala e escuta do trabalhador. Quando o trabalhador manifesta verbalmente no coletivo seus temores, suas aflições, seu sofrimento, muitas vezes invisível, em relação a organização de trabalho, é possível ao trabalhador atribuir novos significados aos acontecimentos cotidianos laborais, a partir da mobilização subjetiva provocada pelo processo e escuta e interpretações feitas por profissionais da clínica psicodinâmica do trabalho. Neste estudo utilizou-se a revisão bibliográfica narrativa a partir do enfoque conceitual do sofrimento psíquico no trabalho proposta por Dejours e a clínica do trabalho. A partir do espaço de fala que é proporcionado ao trabalhador, ele pode refletir sobre o trabalho, sobre as vivências que englobam o ser e estar participando de uma organização de trabalho, podendo criar novas estratégias não alienantes para superar o sofrimento e evitar, desta forma, o desenvolvimento de quadros patológicos. Um trabalhador mais saudável física e psicologicamente tende a buscar soluções positivas de lidar com as adversidades do cotidiano de trabalho, e conseqüentemente acaba trazendo mais retornos positivos a organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Psicodinâmica do trabalho. Sofrimento psíquico do trabalhador. Clínica do trabalho.

### **ABSTRACT**

The objective of this study was to identify the contributions psychodynamic of clinic work in the process of coping with psychological suffering at work. The psychodynamics of work when using the methodology of action research tells about the subjective individual and collective intermediate experiences between pleasure and psychic suffering at work, through the space of speech and listening of the worker. When the worker verbally manifests his fears, his afflictions, his often invisible suffering in relation to the work organization, it is possible for the worker to attribute new meanings to everyday work events, from the subjective mobilization caused by the process and listening and

interpretations made by professionals of the work psychodynamic clinic. In this study, the narrative bibliographic review was used from the conceptual approach of the psychic suffering in the work proposed by Dejours and the work clinic. Resignation becomes important for both the worker and the work institution. Related to speech that is provided to the worker, it can reflect on the work, on the experiences that encompass being and being part of a work organization, being able to create new non-alienating strategies to overcome suffering and thus avoid, the development of pathological conditions. A healthier worker physically and psychologically tends to seek positive solutions to deal with the adversities of daily work, and consequently ends up bringing more positive returns to the organization.

**KEYWORDS:** Work psychodynamics. Psychic suffering of the worker. Work clinic.

## INTRODUÇÃO

Do ponto de vista social, o trabalho assume uma dinâmica central no cotidiano dos trabalhadores, ele delimita, entre outros aspectos, os horários, os ritmos, as tarefas, os cumprimentos de metas, a qualidade das relações interpessoais laborais, o pertencimento a determinados grupos sociais, a qualidade de vida e a saúde do trabalhador. Por isso, o trabalho assume um papel central na vida dos seres humanos. As pessoas se movimentam e se articulam em torno da atividade de trabalho. Ele é visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e econômicas. Por assumir tamanha dimensão é que o fenômeno trabalho tem sido objeto de estudo de muitas pesquisas em distintas áreas de conhecimento.

Codo et al. (2004) destacam que o trabalho pode ser fonte de prazer, ele pode promover a felicidade para o trabalhador, no entanto, ele também pode ser fonte de sofrimento e adoecimento.

No que se refere ao adoecimento, segundo o Ministério da Fazenda (2017, p. 5), “no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016”. Esse fato se deve a “lógica capitalista globalizada, em que o aumento de produtividade e o lucro máximo são os objetivos principais” (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 5).

Os fatores psicossociais, como competição acirrada, longas jornadas de trabalho, alta performance no trabalho, exigências muitas vezes contraditórias, falta de clareza na definição das funções, falta de participação na tomada de decisões, comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas entre outros aspectos tem contribuído para um ambiente ocupacional mais hostil e estressante (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017).

Além daqueles aspectos a Secretaria de Saúde do Estado da Bahia no Protocolo de Atenção à Saúde Mental e Trabalho, citado pelo ministério da Fazenda (2017, p. 6), destaca que, também, contribuem para o “agravamento do adoecimento mental no âmbito do trabalho, as situações de banalização da violência, como o assédio moral institucionalizado, as relações interpessoais norteadas por autoritarismo e competitividade, a demanda constante por produtividade e a desvalorização das potencialidades e subjetividades dos

trabalhadores”.

Para o Ministério da Fazenda (2017, p. 29) a organização Internacional do Trabalho destaca que a prevenção é o fator central, nuclear para se lidar com riscos psicossociais no ambiente laboral. Ela aponta como condições salutaras ações como: “implementação de medidas para identificação e gerenciamento de riscos coletivos, [...]; adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção e controle; aumento da habilidade de enfrentamento dos trabalhadores através do incentivo ao controle dos indivíduos sobre suas tarefas; melhora da comunicação organizacional”.

Como vimos acima, a terceira causa de incapacidade para o trabalho, no Brasil, foram os transtornos mentais e comportamentais, muitas vezes, decorrentes de uma organização de trabalho desestruturante. Dejours (1987), apud Merlo (2002, p.132) “define o campo da psicodinâmica do trabalho como aquele do sofrimento e do conteúdo, da significação e das formas desse sofrimento e situa sua investigação no campo do infra patológico ou do pré-patológico”.

Estudos como os de Gama (2016), Duarte e Mendes (2015), Ghizoni e Mendes (2014), Medeiros e Mendes (2013) têm o intuito de discutir e divulgar a relação organização e processos de subjetivação privilegiado, tanto os aspectos teóricos necessários para a compreensão do fenômeno, sofrimento psíquico no trabalho quanto ações interventivas direcionadas a diferentes categorias de profissionais sob a ótica da psicodinâmica do trabalho.

Neste estudo levantou-se a seguinte problemática: quais as contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho no processo de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho?

## **METODOLOGIA**

Para atender aos objetivos propostos nessa pesquisa, foi utilizada a pesquisa de revisão narrativa. Esse tipo de revisão:

[...] apresenta uma temática mais aberta; dificilmente parte de uma questão de pesquisa bem definida, não exigindo um protocolo rígido para sua confecção; a busca das fontes não é pré-determinada, sendo frequentemente menos abrangente. A seleção dos artigos é arbitrária, provendo o autor de informações sujeitas a viés de seleção, com grande interferência da percepção subjetiva. (CORDEIRO, 2007, p. 429).

Este artigo foi elaborado a partir do levantamento bibliográfico em livros, monografias e artigos indexados na base de dados Scielo (Scientific Electronic Library On Line) a partir das palavras chaves: psicodinâmica do trabalho, sofrimento psíquico no trabalho e clínica psicodinâmica do trabalho. Na busca foram incluídos somente os artigos em língua portuguesa. Foram localizados em torno de 2000 mil artigos, mas para atender o objetivo deste estudo, optou-se por selecionar os dados a partir de 2009, que incluíam os estudos sobre a clínica psicodinâmica do trabalho e a ressignificação do trabalho. Os demais foram excluídos por abordarem, mais especificamente, aspectos históricos ou estudos empíricos sobre a psicodinâmica do trabalho.

## DESENVOLVIMENTO

Psicodinâmica do Trabalho (PT) foi desenvolvida por Christophe Dejours na França na década de oitenta. De acordo com Ghizoni e Mendes (2014), a PT foi elaborada, inicialmente, com referenciais teóricos da psicopatologia, no entanto, com os avanços nas pesquisas ela foi evoluindo e construindo sua própria identidade, tornando-se uma abordagem autônoma com princípios, conceitos e métodos particulares.

A psicodinâmica do Trabalho estuda a dinâmica nas relações entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, que abarcam os modos de pensar, sentir e agir dos trabalhadores, tanto individualmente, quanto coletivamente. Ela busca compreender como o vínculo do sujeito com o trabalho se manifesta nas vivências de prazer e sofrimento e nas estratégias de ações para minimizar as contradições presentes nas organizações desestabilizantes de trabalho. A PT tem como função emancipar o sujeito, ressignificar o sofrimento advindo do encontro entre trabalhador e organização patológica, e transformar a organização do trabalho em fonte de prazer e de saúde (GHIZONI et al. 2014).

O sofrimento é definido como uma vivência individual ou coletiva, frequente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpo-mente e a restrição de satisfazê-las, pelas imposições das situações de trabalho (MENDES; COSTA; BARROS, 2003, p. 1).

A teoria de Dejours aponta para a mobilização do trabalhador diante da realidade imposta pela organização do trabalho. A distância entre o trabalho prescrito e o real pode ser fonte de satisfação ou sofrimento. O trabalho prescrito refere-se ao que deve ser executado, a tarefa a ser cumprida pelo trabalhador, seguindo as normas e procedimentos já formulados pela organização, atendendo à uma situação padronizada, sem levar em consideração as variáveis que acontecem no cotidiano ocupacional. Para Anjos et al. (2011), o trabalho formal ou prescrito é aquele estabelecido pela organização de acordo com a divisão das funções, que corresponde as regras que antecede a execução da prática laboral.

Dejours (2000) entende que o trabalho vai além das prescrições, das formalizações apresentadas pela organização. No cotidiano ocupacional, o trabalhador se depara, constantemente, com situações inesperadas que exigem dele tomadas de decisões não contempladas no prescrito. Tomadas de decisões estas que necessitam e envolvem raciocínio, pensamento, atitudes, sentimentos que, raramente, não são percebidas pela organização de trabalho. O chamado lado invisível do trabalho.

Anjos et al. (2011) afirmam que a realidade laboral é bem complexa, ela exige uma variedade de possibilidades distintas das previstas que podem acontecer no momento da execução do trabalho como: imprevistos, contradições, ambivalências, falhas, entre outros. “É o trabalhador que se depara com a realidade e julga se as condições de trabalho dão suporte à execução, e julga se deve ou não seguir as regras para se alcançar os resultados esperados” (Anjos et al., 2011, p. 565).

Para Martins:

O real do trabalho sempre se manifesta efetivamente para o sujeito pelo sofrimento ante o fracasso da prescrição, envolvendo sua personalidade – o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações inesperadas (MARTINS, 2014, p. 96).

Entre o trabalho prescrito e o real há uma lacuna que pode ser vivenciada pelo sujeito como sofrimento criativo ou sofrimento patológico. Segundo Dejours (1992), o sofrimento torna-se criativo quando o trabalhador oferece situações originais de enfrentamento às adversidades oriundas do cotidiano de laboral, propondo soluções inovadoras as prescrições. Tal processo exige do sujeito criatividade, esta permite a ele modificar as situações inesperadas no dia a dia do trabalho. O sofrimento patológico é desencadeado quando as possibilidades de negociações entre organização de trabalho e trabalhador foram esgotadas (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994).

Para fazer frente às exigências (prescrições) determinadas pela organização de trabalho e as situações inesperadas (real), ocorre o que Dejours chama de mobilização subjetiva. O sujeito se utiliza de defesas ou estratégias defensivas. As estratégias defensivas aliviam ou combatem o sofrimento psíquico, transformando o mesmo em vivências de prazer. Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), os trabalhadores constroem estratégias que ultrapassam as pressões rígidas da organização do trabalho. Tais estratégias são definidas como uma mobilização subjetiva dos trabalhadores, que utilizam de inteligências práticas, com o propósito de obter vivências de prazer mediante a transformação dos aspectos negativos que são prejudiciais e estão presentes na organização prescrita do trabalho.

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o trabalhador faz uso das estratégias como propósito de manter o equilíbrio psíquico e evitar o adoecimento. As estratégias de defesa adotada pelos trabalhadores podem ser individuais ou coletivas, sendo uma alternativa que permite ao trabalhador suportar o sofrimento evitando o surgimento de patologias.

As estratégias individuais, de acordo com Oliveira e Mendes (2014, p. 392), “são caracterizadas pelos mecanismos de defesa operante, os quais estão interiorizados e operam mesmo sem a presença do outro”. A função dessas estratégias é fornecer ao sujeito adaptações ao sofrimento, mas não modificação do contexto de trabalho. As estratégias coletivas permitem que os trabalhadores, em conjunto, se mobilizem para enfrentar as adversidades e contradições do trabalho que lhes causam sofrimento.

Um dos aspectos fundamentais que contribui para o surgimento e manutenção do sofrimento criativo é o reconhecimento no trabalho. Segundo Megier e Traesel (2012), o reconhecimento é uma necessidade básica do ser humano. As pessoas sentem a necessidade de serem admiradas e reconhecidas pela qualidade do trabalho que realizam. Quando o reconhecimento é efetivo, o trabalhador sente-se respeitável e importante para a organização; o sentir-se valorizado gera mais disposição para execução das atividades laborais, acarretando eficácia nos serviços ou produtos.

Para Dejours (2000), o reconhecimento se dá por meio de julgamentos sobre a qualidade do trabalho realizado, ou seja, sobre o fazer, e não sobre a pessoa que o faz. Megier e Traesel (2012) afirmam que o sujeito necessita ser

reconhecido perante o outro, sendo esse reconhecimento fundamental na dinâmica das relações entre organização e indivíduo. O reconhecimento é algo fundamental para que haja a preservação da saúde mental, pois possibilita um equilíbrio entre o desgaste psíquico derivado do trabalho, proporcionando a transformação do sofrimento em realização e prazer (MEGIER; TRAESEL, 2012).

A psicodinâmica do trabalho, proposta por Dejours, “trouxe um novo olhar nas ciências do trabalho, ao propor a criação de espaços de discussão no qual os trabalhadores puderam dialogar, expressando seus sentimentos e as contradições do contexto do trabalho que respondem pela maioria das causas geradoras de prazer e de sofrimento” (BUENO; MACÊDO, 2012, p. 307). Assim, o método utilizado pela PT “se dá pela palavra, envolvendo a escuta de risco. A verdade sobre a condição do sujeito dentro da organização é algo que não pode ser encontrado, ela é construída pela circulação livre da palavra, caracterizando uma concepção clínica da prática orientada para uma ação” (MARTINS, 2014, p. 98).

Conforme Eberle e Bruning (2013), o objetivo da psicodinâmica consiste na análise da fala e escuta dos trabalhadores, visando permitir ao trabalhador compreender, elaborar e interpretar seu sofrimento por meio das discussões em conjunto com seu coletivo de trabalho. Dessa forma, possibilita-se a reconstrução e a ressignificação dos processos de subjetivação e do coletivo.

A clínica, proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, é uma forma de tornar visível as mediações que ocorrem entre o trabalhador e o real do trabalho. O entendimento e a interpretação desse real acontecem mediante a escuta do clínico/pesquisador sobre a fala do sujeito ou coletivo de trabalho. A escuta da fala do trabalhador é essencial para que as situações de trabalho e as vivências dos trabalhadores no contexto laboral sejam, percebidas, entendidas e ressignificadas (GHIZONI et al., 2014).

A Clínica Psicodinâmica do trabalho, segundo Ghizoni et al. (2014), caracteriza-se pela análise dos processos psíquicos mobilizados pelo encontro do trabalhador e as exigências e constrangimentos de uma organização de trabalho. A mobilização subjetiva, segundo Mendes e Duarte (2013) citado por Gómez et al. (2016, p. 258), “envolve o engajamento da subjetividade, a mobilização da inteligência e da personalidade; baseia-se na relação de contribuição/retribuição”. O trabalhador ao executar tanto o trabalho prescrito, quanto o real, espera ser reconhecido, ser gratificado simbolicamente pela organização. Tal gratificação possibilita a transformação do sofrimento em satisfação no e pelo trabalho e, conseqüentemente, benefícios diretos para a organização.

A Clínica Psicodinâmica do Trabalho busca, também, identificar as estratégias de defesa adotadas pelo sujeito ou coletivo de trabalho. As estratégias servem, segundo Dejours (1994), de mediação, negação e enfrentamento do sofrimento psíquico.

Souza e Mendes (2016) salientam que o espaço de escuta da fala do trabalhador proposto pela clínica psicodinâmica do trabalho possibilita “desvelar/revelar o sofrimento, as defesas, as patologias e construir novos destinos para o sofrimento mais próximos da saúde mental e da melhoria da qualidade do trabalho” (p.10), justamente porque permite tornar aparente o que estava encoberto nas relações organização de trabalho e mobilização subjetiva.

Merlo e Mendes (2009) destacam que a clínica psicodinâmica do trabalho é uma clínica social. Enquanto clínica, deve ser volta para a análise da dinâmica que envolve as relações entre o sujeito, o trabalho, o sofrimento, a patologia e a normalidade. Ghizoni et al. (2014) salientam que a clínica do trabalho não pode ser confundida com a clínica do sujeito, já que esta última tem como foco central os conflitos individuais, enquanto a clínica do trabalho proporciona um espaço público de diálogo e escuta dos trabalhadores, podendo levá-los ao processo de ressignificação do sofrimento no e pelo trabalho, direcionando reflexões sobre os elementos constitutivos do sofrimento psíquico com base na abordagem psicanalítica.

A escuta psicanalítica para se constituir não necessita ocorrer necessariamente no enquadre clássico do dispositivo analítico. A psicanálise aborda o sintoma pela palavra, na construção de sentido pela compreensão dos processos inconscientes que o produzem, sendo o desejo considerado a força capaz de motivar o inconsciente (MARTINS, 2014, p. 95).

Através da escuta psicanalítica, pode ocorrer a ressignificação do sofrimento, segundo John (2006, p. 45), a origem do termo ressignificar “implica em dar um outro sentido, uma nova significação”, para a autora, quando se fala em ressignificação “[...] está implícito que estamos falando de algo que já estava inscrito no campo do simbólico. Ou seja, ressignificar não é o mesmo que trazer algo para o campo representacional pela primeira vez, mas refere-se a dar novo sentido a algo que já estava lá” (JOHN, 2006, p. 45).

Mendes (2007) ressalta que no processo de escuta, o pesquisador/clínico deve estar atento ao que está oculto, o que não é expressado verbalmente pelo sujeito; o clínico deve perceber e entender o que está latente no discurso do trabalhador e permitir que ele se aproprie daqueles conteúdos. Ao entrar em contato com seus conteúdos, o sujeito terá mais possibilidades de pensar e agir sobre os acontecimentos geradores de sofrimento psíquico. Assim, o método da clínica psicodinâmica do trabalho é direcionado para a escuta e interpretação da fala para que haja uma explicação dos conteúdos identificando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, possibilitando ao sujeito a elaboração de novos significados aos acontecimentos. Para a autora, por meio da palavra do sujeito, da interpretação por parte do clínico/pesquisador e do processo de ressignificação pode ocorrer, também, o entendimento sobre o processo alienação/trabalho, um aspecto importantíssimo para a edificação do coletivo de trabalho e este pode repensar a organização e propor mudanças.

Souza e Mendes (2016) colocam que quando, por alguma razão, não acontece o processo de ressignificação, o sofrimento psíquico tende a se transformar em uma patologia. Como patologia, pode acarretar danos ainda maiores para a saúde do trabalhador e prejuízos para a organização de trabalho.

## **CONCLUSÃO**

O objetivo deste estudo foi identificar as contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho no processo de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho. A literatura apontou que uma das contribuições da clínica do trabalho, na perspectiva da psicodinâmica, é resgatar junto ao coletivo de

trabalhadores a capacidade de pensar, de refletir sobre o sofrimento advindo do trabalho e as estratégias de enfrentamento utilizadas para suportar o sofrimento. O entendimento das relações laborais ocorre mediante a explanação verbal do sujeito ou do coletivo de trabalhadores em sofrimento psíquico e da escuta especializada do clínico/pesquisador.

No contexto capitalista de trabalho, o que está mais em evidência é a competição e o individualismo, tanto um quanto o outro, impedem a atitude de solidariedade, minam as relações de cooperação. Além de enfrentar as precariedades do trabalho, o sujeito, na maioria das vezes, não conta com o coletivo de trabalhadores; trabalhar isoladamente e não ter espaço para partilhar as demandas, as necessidades, as intempéries, os sucessos etc., pode levar o sujeito, ainda mais, ao empobrecimento da subjetividade. Um indivíduo empobrecido subjetivamente, possivelmente, não se compromete ativamente no cumprimento dos objetivos organizacionais. Assim, outra contribuição da clínica psicodinâmica do trabalho é possibilitar que os trabalhadores expressem a dimensão subjetiva do trabalho, por meio da fala, da escuta e da interpretação, eles tendem a ampliar sua percepção e seu entendimento sobre as relações dinâmicas entre subjetivação e organização de trabalho, produzindo novos significados a essas relações ou seja, ressignificando o trabalho. Ao ressignificar o trabalho, o sujeito ou grupo de trabalhadores tem mais possibilidades de agir sobre as condições e situações que comprometem a saúde psíquica.

Por meio da ressignificação, um processo possibilitado pela clínica da psicodinâmica do trabalho, o indivíduo tende a buscar soluções mais saudáveis de lidar com o sofrimento que o amargura. Ao propor um novo significado ao trabalho, o sujeito torna-se consciente das implicações ocasionadas pela realidade do trabalho e tem a possibilidade de transformar o sofrimento em criatividade, em fonte de prazer e de saúde mental.

A partir do espaço de fala que é proporcionado ao trabalhador pela clínica psicodinâmica do trabalho, ele pode refletir sobre o trabalho, sobre as vivências que englobam o ser e estar participando de uma organização de trabalho, podendo criar novas estratégias não alienantes para superar o sofrimento e evitar, desta forma, o desenvolvimento de quadros patológicos. Um trabalhador mais saudável, fisicamente e psicologicamente, tende a buscar soluções positivas de lidar com as adversidades do cotidiano de trabalho, e conseqüentemente acaba trazendo mais retornos positivos a organização.

Pesquisas sobre a clínica do trabalho ainda são recentes no Brasil e não possuem tanta visibilidade comparada a clínica do sujeito. Neste sentido, novos estudos sobre esta temática sempre serão necessários para o fortalecimento do conhecimento científico nesse campo.

## REFERÊNCIAS

ANJOS, F. B. et al Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista eletrônica Sistema & Gestão**, 6, p. 562-582, 2011.

BUENO, M.; MACEDO, K. B. **A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: De Dejours às Pesquisas Brasileiras**. Ecos. Vol.2, 2012.



CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BROGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5ª ed. Cortez-Oboré, São Paulo, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Betiol, MLS (Coord). São Paulo: Atlas 1994.

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

DUARTE, F.S.; MENDES, A. M. Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Revista Farol**, 3(1):68-128, 2015.

EBERLE, A.; BRUNING, C. Prazer e Sofrimento nas Organizações: Um Resumo Introdutório à Teoria Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Organizacional Sistêmica**. Vol.4, 2013.

GAMA, P. L. et al. Ressignificação do sofrimento: clínica do trabalho em um hospital escola. **R. Laborativa**, v. 5, n. 1, p. 38-63, abr./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

GHIZONI, L. et al. Clínica Psicodinâmica do Trabalho: a prática em diversos contextos de Trabalho. **Desafios: revista interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins**, v.1, n.1, p.74-92, 2014.

GHIZONI, L.D.; MENDES, A.M. Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. **Contextos Clínicos**, 7(1):15-26, 2014. Disponível em. <https://doi.org/10.4013/ctc.2014.71.02>>. Acesso em: 05 maio 2017.

GÓMEZ, V. A. et al. A palavra como laço social na clínica Psicodinâmica do Trabalho. **Contextos Clínicos**, v. 9, n. 2, p. 253-264, 2016.

JOHN, D. **A resignificação da história de vida**: temporalidade e narrativa no percurso da análise. Tese (Doutorado) - Pontifícia Católica de São Paulo. São Paulo, 2006.

MARTINS, S. R. A escuta do sofrimento na Clínica do Trabalho. In: MENDES, A.M. et al. (Orgs). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba; Juruá editora, 2014.

MEDEIROS, S.; MENDES, A.M. Clínica psicodinâmica do trabalho e CRM: Cooperação e relacionamento interpessoal. **Conexão SIPAER**, 4(2):25-44, 2013.

MEGIER, M. C.; TRAESEL, E. S. **A importância do reconhecimento no ambiente de trabalho**. In: SEPE - Simpósio de Ensino Pesquisa e Extensão, Santa Maria, 2012.

MENDES, A. M. *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; COSTA, V. P.; BARROS, P. C. R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 2003. Disponível em: <http://www.revispsi.uerj.br/v3n1/artigos/artigo4v3n1.html>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

MERLO, A.; MENDES, A. Perspectivas do uso da psicodinâmica no trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 12, n.2, pp. 141-156, 2009.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In JACQUES, M. da G. e CODO, W. (orgs). **Saúde mental e Trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. 1 **Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade 2017**. Adoecimento mental e trabalho. A concessão de benefícios por incapacidade relacionadas a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 a 1016. Brasília, 2017.

OLIVEIRA, J. N. D.; MENDES, A. M. **Sofrimento Psíquico e Estratégias Defensivas Utilizadas por Desempregados**: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Temas em Psicologia*, Brasília, Vol. 22, nº 2, p. 389-399, 2014.

SOUZA, R. G.; MENDES, A. M., Resignificação do TEPT a partir da clínica psicodinâmica do trabalho. **Rev. Guilherme de Ockham**, 14(2), 2016.