

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

The psychodynamics of work: Reflections on the life quality of work



João Areosa
ISLA e CICS

joao.s.areosa@gmail.com

Resumo

A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada com a forma como os trabalhadores percebem os múltiplos aspetos (positivos e/ou negativos) relacionados com a sua atividade laboral. A abordagem da psicodinâmica do trabalho trata precisamente das consequências do trabalho na saúde dos trabalhadores, nomeadamente no prazer que suscita ou no sofrimento que produz. É por esse motivo que nos parece pertinente debater a qualidade de vida no trabalho a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a qual tem oferecido inúmeros conhecimentos sobre esta complexa realidade.

Palavras-chave: Trabalho, qualidade de vida, psicodinâmica do trabalho.

Abstract

The quality of work life is closely related to how employees perceive the multiple aspects (either positive or negative) of their work activity. The approach of psychodynamic work deals precisely with the effects of work on health workers, in particular with the pleasure or pain it produces. That is why we consider it appropriate to discuss the quality of work life from the perspective of the psychodynamics of work, which has contributed a lot for the knowledge of this complex reality.

Keywords: Work, quality of life, psychodynamic of work.

1 O conceito de trabalho

Julgamos que será útil começar por efetuar algumas considerações sucintas acerca da noção de trabalho, dado que é em torno deste tema que gira uma significativa parte da reflexão da Psicodinâmica do Trabalho. Atualmente a divisão social do trabalho complexificou-se de tal forma que já não se limita a umas quantas operações simples realizadas ao longo da vida, tal como era preconizado por Adam Smith, no seu clássico “A riqueza das nações”. Segundo as suas palavras, naquela época, a vida da maioria dos trabalhadores estava remetida para uma quase inevitável ignorância (visão que, de certo modo, Marx também perfilhava quando abordou o tema da alienação provocada pelo trabalho). Mesmo depois do contributo de Durkheim [1] verificaram-se significativas alterações à forma como o trabalho é compreendido, organizado e executado, nomeadamente após a década de 1980. Todavia, na atualidade, o trabalho assume uma enorme variedade de formas, suscita uma grande diversidade de entendimentos e é concebido de maneiras diferentes pelos múltiplos atores/agentes sociais, consoante, por exemplo, a sua localização na estrutura social [2].

O conceito de trabalho é polissémico e multifacetado, apesar de poder conter algumas regularidades relativamente à sua organização social. Revela, no entanto, um papel fundamental na construção de identidades (individuais e sociais), é passível de conter resistências e conflitos, depende de afetividades e emoções, está repleto de diferentes formas de poder e dominação e é ainda suscetível de gerar

quer coesão e emancipação, quer descompensações e mal-estar. É, portanto, suficientemente ambivalente, podendo ser compreendido de forma polarizada: entre o prazer que suscita e o sofrimento que produz. Em parte, estes dois aspetos são as antecâmaras que nos permitem compreender a essência da qualidade de vida no trabalho.

Dada a sua influência sobre a moral coletiva (entendida como as diferentes formas de convivência social), o trabalho é algo que merece uma permanente reflexão ética. É importante lembrar que o trabalho é algo que não parou de sofrer múltiplas evoluções ao longo dos tempos (ou retrocessos, em determinados casos) e que por isso mesmo carece de uma “constante” reavaliação. Toda a obra de Dejours (mentor da psicodinâmica do trabalho) está centrada na análise e descodificação da influência do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, particularmente a saúde mental.

Naturalmente que a qualidade de vida no trabalho passará também pela articulação com outras dimensões extra-laborais, nomeadamente os tempos de descanso e lazer (fundamentais para um equilíbrio biopsicossocial).

2 A psicodinâmica do trabalho

Numa perspetiva histórica, Christophe Dejours destaca que a clínica do trabalho e a psicopatologia do trabalho, as quais surgiram em meados do século passado, dedicaram-se, exclusivamente, aos efeitos negativos do trabalho. Entretanto, durante a década de 1980, chegaram novos contributos para esta discussão, oriundos de outras abordagens disciplinares, nomeadamente a ergonomia, a psicologia, a sociologia, a psicanálise, a medicina ou a antropologia (isto só para citar algumas delas). Na década seguinte emerge então uma nova disciplina, designada por *Psicodinâmica do Trabalho*, onde é ampliado o debate sobre os efeitos do trabalho na saúde mental. Dentro desta renovada conceção, o trabalho deixou de ser apenas observado a partir dos seus fatores negativos, passando também a considerar os aspetos positivos que nos pode proporcionar. Esta dualidade não é exatamente nova, tendo em conta que já desde Karl Marx sabíamos que o trabalho nos podia oferecer o “melhor” e o “pior” para a nossa existência. Contudo, aquilo que parece constituir-se como algo realmente novo nesta abordagem é a descoberta da extraordinária influência que o trabalho pode ter sobre a saúde mental, destacando o véu sobre uma dualidade até

então obscura, ou seja, concebe o trabalho como uma ação benéfica ou, pelo contrário, como algo bastante prejudicial (voltamos a sublinhar que o âmago da qualidade de vida no trabalho está intimamente relacionado com estes fatores). Este é um dos aspetos inovadores que a psicodinâmica do trabalho nos tem vindo a transmitir, a partir de um manancial de conhecimentos, simultaneamente, teóricos e empíricos.

Julgamos já ter deixado suficientemente claro que existem sobreposições temáticas entre a psicopatologia do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Enquanto a primeira estava maioritariamente centrada nas doenças mentais provocadas pelo trabalho, a segunda foi além disso e tentou compreender como é que os trabalhadores lidavam com o sofrimento provocado pela violência imposta pela organização do trabalho e, particularmente, quais as estratégias que utilizavam para se proteger/defender desse mesmo sofrimento. Numa das suas obras mais recentes Dejours explicita-o de forma muito clara [3].

Talvez o grande enigma que a psicodinâmica do trabalho pretenda responder seja o seguinte: como é que alguns trabalhadores conseguem manter uma boa qualidade de vida no trabalho (particularmente ao nível da sua sanidade mental) quando em determinadas situações podem ser alvo de profundos ataques oriundos do seu ambiente laboral? Em princípio, aquilo que seria expectável era observarmos muitos trabalhadores a entrarem em descompensação, mas, na verdade, verificamos empiricamente que isso nem sempre acontece. Então, torna-se incontornável perguntar o que estará a “salvar” um grande número de trabalhadores destas brutais ofensas provenientes do mundo do trabalho? A resposta da Psicodinâmica do Trabalho para esta melindrosa questão é a de que os trabalhadores encontraram diferentes estratégias (individuais e/ou coletivas) para se protegerem da violência emanada das formas atuais em que se encontram as relações laborais e a organização do trabalho. Isto significa que alguns trabalhadores encontraram um meio para suportar e ajustar o sofrimento produzido pelo trabalho e, ainda assim, manter a aparente normalidade do seu funcionamento psíquico. O autor empregou o conceito de *estratégias defensivas* para definir o “escudo protetor” utilizado pelos trabalhadores [4].

Contudo, apesar deste mecanismo defensivo ser normalmente bastante eficaz (evitando as referidas descompensações psicopatológicas), é importante

referir que a utilização deste tipo *armaduras* também revela o seu lado contraproducente. Na verdade, as estratégias defensivas podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza os trabalhadores contra aquilo que os faz sofrer [5]. Um dos seus maiores perigos que esta situação acarreta é tornar tolerável o “sofrimento ético”; isto acontece quando o trabalhador é obrigado a praticar determinadas ações que condena moralmente, por causa do seu trabalho. Este efeito de reprovação da consciência moral (ou de afronta aos valores sociais) pode ser demonizada como *traição do Ego*, pelos psicanalistas, ou como *dissonância cognitiva*, pelos psicólogos.

3 Trabalho prescrito e trabalho real

Um dos aspetos mais sonantes da obra de Christophe Dejours é a distinção entre *trabalho prescrito* e *trabalho real*. O primeiro é designado pelo autor como *tarefa* ou *coordenação*, enquanto o segundo é denominado como *atividade* ou *cooperação*. Tudo aponta para que esta discussão tenha surgido do seio da ergonomia, mas rapidamente se estendeu a quase todas as áreas ligadas às ciências do trabalho (incluindo, claro está, a própria psicodinâmica do trabalho). Há, contudo, um aspeto central nesta dicotomia: a forma como o *trabalho prescrito* é imaginado/idealizado tende a ser substancialmente diferente da forma como ele é realizado na prática (designado como *trabalho real*). Esta substancial diferença entre ambas as conceções depende de múltiplos fatores; é precisamente sobre essas descoincidências que nos iremos debruçar de seguida.

Há ainda um enorme campo por explorar relacionado como a forma como nós pensamos quando estamos a trabalhar. Tal como refere Dejours [3], trabalhar é correr riscos e isso implica ter de gerir a alguma incerteza. Normalmente o trabalho prescrito não considera as limitações da condição humana, logo, torna-se um fator potenciador de erros, falhas e acidentes. O trabalho prescrito é a forma como a entidade empregadora concebe e organiza o modo de realização do trabalho (tarefas a executar, tempos de trabalho, regras, normas, procedimentos, recursos materiais e humanos para cada função, tipo de máquinas utilizadas, etc.); no fundo, é projetar como é que o trabalho deve ser feito. No entanto, o *design* do trabalho, por melhor elaborado que esteja, nunca consegue prever todas as circunstâncias, constrangimentos, dificuldades e

obstáculos que a sua realização prática pode implicar. Mesmo ao fim de vários anos de laboração podem sempre surgir coisas novas e inesperadas. Isto significa que os executantes do trabalho prescrito nunca conseguem cumprir na íntegra o modelo que foi desenhado pela organização, mesmo que o quisessem fazer (recorrendo àquilo que Dejours designa metaforicamente por *greve de zelo*). Existem várias causas e explicações para isso, as quais têm normalmente como pano de fundo o facto de o trabalho ser, regra geral, uma entidade altamente dinâmica.

Os desvios ao trabalho prescrito, tal como refere Dejours, não são apenas uma forma de resistir à autoridade hierárquica, são acima de tudo uma necessidade imperativa para conseguir realizar o trabalho com sucesso. É a utilização do *zelo* por parte dos trabalhadores que permite recriar o trabalho e encontrar soluções para as dificuldades não previstas por quem concebe e organiza o trabalho. Assim, ao trabalho prescrito é acrescentada a inteligência dos trabalhadores “da linha da frente”. A aplicação desta inteligência é designada pelo autor como *trabalho vivo*, o qual se torna imprescindível para o funcionamento eficaz de qualquer organização. Contudo, isto não significa que os motivos que estão por trás dos “desvios”, referidos anteriormente, sejam na sua maioria imputáveis à vontade, autonomia ou liberdade de decisão dos próprios trabalhadores; pelo contrário, a forma como está planeada a execução do trabalho pode estar subjugada por múltiplas questões organizacionais (impossibilidade técnica para executar certas tarefas, avarias em máquinas ou equipamentos cujo bom senso aconselharia a sua paragem, mas que continuam a funcionar sem estar garantida a segurança, pressão para aumentar a produção e por aí adiante); é também isto que pode implicar desvios ao trabalho prescrito.

Existem também outros tipos de desvios que estão relacionados com a própria condição humana, particularmente com o nosso funcionamento cognitivo. Isso é algo que nos é intrínseco e inclui todas as potencialidades e limites da nossa forma de pensar. Dentro deste contexto, é pertinente referir a perspetiva de Amalberti [6], tendo em conta que o autor desenvolve um modelo denominado *gestão cognitiva dinâmica* ou *compromisso cognitivo*. Segundo o seu ponto de vista, os trabalhadores gerem permanentemente a sua atividade laboral através de um compromisso cognitivo entre riscos internos e riscos externos. Os primeiros são aque-

les que os trabalhadores aceitam sujeitar-se, enquanto os segundos estão relacionados com os diferentes ambientes de trabalho, onde se encontram várias categorias de risco, nomeadamente, riscos físicos, químicos, biológicos, psicossociais, etc. [7]. Quando Amalberti [6] defende que nem todos os desvios ao trabalho prescrito são necessariamente negativos, esta ideia está a considerar de modo muito consistente alguns dos conhecimentos sobre a nossa forma de pensar quando estamos a trabalhar. Assim, no decorrer das suas atividades laborais alguns trabalhadores preferem efetuar “desvios” ao trabalho prescrito, quando sabem antecipadamente que esses “erros” não se traduzem em cenários ou consequências perigosas para a organização (ou para si próprios), do que ter de cumpri-lo à risca e ter basear o seu funcionamento cognitivo em regras que tornam o trabalho mais lento, desgastante, fastidioso e que envolve recursos fatigantes. Aceitar determinados desvios considerados inconsequentes pode revelar-se uma gestão mais económica do ponto de vista cognitivo [6]. Afinal, parece que o nosso cérebro não está programado, do ponto de vista evolutivo, para desperdiçar energias e recursos desnecessariamente. É dentro deste âmbito que nos deparamos com as heurísticas (simplificações ou atalhos intrínsecos ao funcionamento da nossa mente).

Segundo Rasmussen [8] a análise do trabalho real vem muitas vezes demonstrar uma variedade de situações vividas pelos trabalhadores que não vêm previstas nas normas e regras de segurança das empresas. A gestão desta variabilidade nos diversos locais de trabalho carece de “adaptações locais”. A título de exemplo, já pudemos observar numa investigação realizada em contexto hospitalar que as regras informais dominam largamente o quotidiano deste tipo de organizações [7, 9]. No setor dos transportes ferroviários a realidade é similar àquela que foi encontrada no ambiente hospitalar [10]. Neste último estudo, alguns trabalhadores “da linha da frente” afirmaram que determinadas normas, regras ou procedimentos parecem ser elaboradas estritamente “em gabinete”, por alguém que não conhece a realidade prática e quotidiana da organização, pois essas prescrições laborais só funcionam em teoria, mas não na prática. Em casos extremos como este, é óbvio que esta condição prejudica bastante a realização de algumas tarefas, dado que as instruções normativas estão desfasadas da realidade.

Tal como muitos outros autores, Sidney Dekker [11] também corrobora as legítimas preocupações que distinguem o trabalho prescrito do trabalho real. A visão distorcida que, por vezes, a gestão de topo revela sobre a forma como imaginam que o trabalho é feito e como ele é efetivamente realizado pode tornar as organizações mais frágeis e, por consequência, menos resilientes. As organizações de alto-risco são particularmente vulneráveis perante este tipo de condicionalismos [12]. Um dos muitos problemas que provocam a descoincidência entre o trabalho prescrito (idealizado) e o trabalho real (aquele que é realizado na prática) decorre de não se analisar se as normas prescritas são, de facto, exequíveis ou aplicáveis para realização das tarefas pretendidas ou se existem, por exemplo, outros aspetos de natureza cognitiva suscetíveis ter causado algum tipo de “armadilha” [6] e que podem estar na base daquilo que alguns analistas menos experientes (ou ideologicamente *contaminados*) consideram o grande vilão da segurança organizacional: o erro humano (passível de provocar acidentes graves).

4 Atividade deontica e reconhecimento

Dejours [3] defende que a construção e reconstrução de regras consomem uma parte significativa do nosso tempo e energia; esta condição é apelidada de *atividade deontica*. As regras no trabalho nunca são apenas técnicas, são também sociais, pois implicam uma convivência comum. Normalmente o trabalho envolve uma relação com o outro, não é apenas produzir, é, sobretudo, um jogo de experiências em conjunto com o outro. Os trabalhadores que se recusam a fazer *greve de zelo*, aqueles que são pró-ativos na cooperação com a organização do trabalho, esperam que esta atitude possa ser compensada. Anseiam que o seu contributo tenha uma retribuição; não somente uma recompensa material – indiscutivelmente importante, mas não a mais importante, segundo as palavras de Dejours – acima de tudo esperam uma retribuição simbólica, cujo expoente máximo é o *reconhecimento*.

O *poder simbólico* que é exercido pelo reconhecimento resulta, em parte, da mobilização subjetiva dos trabalhadores e do julgamento dos outros. Neste contexto, existem dois tipos de julgamentos no trabalho: 1) aquele que é efetuado pelas hierarquias, a partir de uma perspetiva mais utilitarista; e 2) aquele que é preconizado pelos pares (é aqui

que reside a *beleza* do trabalho). O julgamento efetuado pelos pares é porventura o mais importante e o mais gratificante para o ego.

5 Os novos métodos da organização do trabalho e as suas consequências para a qualidade de vida no trabalho

Neste ponto pretende-se abordar algumas questões relativas aos novos métodos da organização do trabalho, bem como as suas implicações para a qualidade de vida no trabalho. Já foi referido que dentro das organizações o trabalho depende de dois fatores chave: a coordenação (a qual implica o uso de poder sobre os outros, enquanto forma de dominação) e a cooperação (onde está implícita uma certa forma de convivialidade). Segundo a perspectiva de Dejours, a organização do trabalho sofreu nos últimos anos profundas alterações a partir de três grandes vetores: 1) Emergência de novos métodos de gestão, particularmente a avaliação de desempenho (ao nível individual); 2) Introdução de técnicas ligadas à designada “qualidade total” (sistemas de certificação, protocolos de atuação, etc.); e 3) Políticas de *outsourcing* (que conduzem à precarização no emprego). De seguida iremos, essencialmente, debater primeiro ponto.

As novas formas de gestão das organizações, impostas pela cúpula hierárquica, acabam por fomentar a diluição dos elos sociais, da coesão e da interajuda entre pares; este fenómeno é suficientemente perverso para a qualidade de vida no trabalho, dado que quebra as redes de solidariedade entre trabalhadores, incorporando o medo e a solidão no mundo do trabalho [13]. Uma das muitas formas para compreender a atual desestruturação socio-organizacional já foi anteriormente designada por *desintegração do grupo de trabalho* [14], a qual pode ser efetuada, por exemplo, através de políticas de *outsourcing*, dado que estas estratégias utilizadas no orbe capitalista tendem a promover a precarização do trabalho e uma elevada rotatividade de trabalhadores nas empresas [15]. Tudo isto tem como consequência imediata uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores “da linha da frente” às patologias do foro mental, as quais podem ter custos e consequências (negativas) muito elevados. A título ilustrativo, os dramáticos suicídios em algumas organizações francesas (extensíveis a outras realidades do mundo ocidental) parecem ter-se tornado *virais* (utilizamos este termo no sentido

de *contagioso*, algo que se tornou numa espécie de *mini-epidemia*). Na base desta onda de suicídios [16] esteve, entre outras situações, o silêncio, a covardia e o abandono por parte dos colegas de trabalho. Esta conduta parece ter como causa as alterações na organização do trabalho (referidas anteriormente) e as consequentes perdas de solidariedade entre pares. Isto não significa, obrigatoriamente, que o sofrimento seja maior hoje do que no passado, significa antes que as nossas resistências se tornaram menos eficazes. E porquê? Porque estamos cada vez mais isolados nos nossos locais de trabalho.

A avaliação das *performances* individuais dentro das organizações tem como propósito principal medir “objetivamente” o desempenho dos trabalhadores, de forma quantitativa e comparativa. Dejours [3] afirma taxativamente que este método é cientificamente incorreto. Na verdade, dificilmente se pode medir o trabalho em si mesmo, aquilo que se pode medir são os resultados do trabalho. Todavia, o trabalho realizado e os resultados do trabalho são coisas muitas vezes distintas. Na prática não se consegue medir o tempo que os trabalhadores levam a formar as suas competências (técnicas e/ou relacionais), os saberes e habilidades que necessitam aprender, ou mesmo o tempo psíquico e intelectual que cada um dedica para conseguir realizar as suas atividades (incluindo o tempo de descanso que passam a pensar no trabalho, por vezes roubando horas de sono quando já estão na cama). Para além disso, os resultados do trabalho dependem de diversas circunstâncias (maioritariamente exteriores ao trabalho) que podem ter uma fraca correlação com o esforço e empenho desenvolvidos pelo trabalhador. É também pertinente referir que a relação do trabalhador com a sua hierarquia (avaliador) está normalmente longe de ser isenta. Regra geral, as relações sociais (incluindo as de trabalho) são profundamente dominadas por interesses diversos, por empatias e simpatias pessoais, por imposições ou, pelo contrário, por escolhas livres, por estratégias coincidentes ou descoincidentes entre os sujeitos envolvidos (isto só para referir alguns exemplos), logo, não são neutras, isentas ou justas como inicialmente pressupõem os modelos de avaliação de desempenho. Também deste ponto de vista a alegada “justiça” dos modelos de avaliação individual são uma fraude e, simultaneamente, potenciadoras de inúmeras situações de conflito [10].

Christophe Dejours [3] preconiza que o mundo do trabalho se transformou, em parte, numa guerrilha que faz cada vez mais vítimas; não porque este “combate” entre pares seja exatamente novo, mas porque a solidão a que cada um ficou remetido afetou profundamente a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho. A etimologia desta espiral catastrófica para a saúde do trabalhador está em grande medida dependente das atuais formas de organização do trabalho, onde se inclui os modelos de avaliação de desempenho.

6 Algumas notas finais

Apesar dos esforços e avanços propostos por algumas disciplinas, o trabalho, enquanto campo de pesquisa, é algo que epistemologicamente ainda está em aberto. Na realidade, os efeitos e as consequências do trabalho, ao nível biopsicossocial, são afinal uma “caixa-negra” longe de estar totalmente decifrada. O universo do trabalho ainda acarreta alguns enigmas e incorpora um lado obscuro repleto de subjetividades. Segundo Dejours [17] o conhecimento científico sobre complexidade humana nas situações de trabalho é ainda incompleto. É pertinente ter em conta que os riscos ocupacionais (positivos ou negativos) são, de certo modo, omnipresentes e estão em constante mutação. Isto significa que são dinâmicos e nunca são verdadeiramente os mesmos. Todavia, podemos afirmar que os múltiplos riscos no trabalho são uma espécie de “antecâmara” para a ocorrência de acidentes ou doenças [10], logo, estes mesmos riscos são sempre passíveis de afetar a segurança e a saúde das pessoas, bem como a sua qualidade de vida no trabalho. A psicodinâmica do trabalho tem contribuído de forma singular para compreender as diversas alterações, bem como as respetivas consequências, associadas às novas formas de organização do trabalho, particularmente aquelas que estão relacionadas com a saúde mental dos trabalhadores. Identificou ainda ruturas significativas que podem conduzir os trabalhadores à morte, já não apenas por acidente de trabalho, mas por descompensações mentais ou psicossociais. Sem dúvida que este é um dos grandes dramas do mundo do trabalho contemporâneo!

Referências

[1] DURKHEIM, Émile. *A divisão do trabalho social*. Lisboa, Editorial Presença, 1977.

[2] FREIRE, João. *Sociologia do trabalho: uma introdução*. Porto, Edições Afrontamento, 2002.

[3] DEJOURS, Christophe. *A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho*. Revista Portuguesa de Psicanálise, 2013, 9-28.

[4] DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. São Paulo, Cortez Editora, 1991.

[5] DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro, FGV Editora, 1999.

[6] AMALBERTI, Rene. *La conduite des systèmes à risques*. Paris, Presses Universitaires de France, 1996.

[7] AREOSA, João. *Riscos ocupacionais da Imagiologia: estudo de caso num hospital português*. Tempo Social, 2011, 297-318.

[8] RASMUSSEN, Jens. *Risk management in a dynamic society: A modeling problem*. Safety Science, 1997, 183-213.

[9] AREOSA, João; CARAPINHEIRO, Graça. *Quando a imagem é profissão: profissões da imagiologia em contexto hospitalar*. Sociologia, Problemas e Práticas, 2008, 83-108.

[10] AREOSA, João. *O lado obscuro dos acidentes de trabalho: um estudo de caso no setor ferroviário*. Famalicão, Editora Húmus, 2012.

[11] DEKKER, Sidney. *Resilience Engineering: Chronicling the Emergence of Confused Consensus*. In E. Hollnagel; D. Woods e N. Leveson (Eds.), *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*, Aldershot, UK, Ashgate Publishing, 2006.

[12] AREOSA, João. *O contributo das ciências sociais para a análise de acidentes maiores: dois modelos em confronto*. Análise Social, 2012, 558-584.

[13] DEJOURS, Christophe. *Texto Introdutor: Psicopatologia do trabalho - Psicodinâmica do trabalho*. Laboreal, 2011, 13-16.

[14] AREOSA, João; DWYER, Tom. *Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica*. Configurações, 2010, 107-128.

[15] SENNETT, Richard. *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa, Terramar, 2001.

[16] DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicide et travail: que faire?* Paris, Presses Universitaires de France, 2009.

[17] DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. Rio de Janeiro, FGV Editora, 2005.