

Maria da Graça Jacques
Wanderley Codo
(orgs.)

Saúde mental & trabalho leituras

W EDITORA
VOZES

Petrópolis
2002

6

Psicodinâmica do Trabalho

Álvaro Roberto Crespo Merlo^M

As origens

A percepção de que o trabalho pode ter conseqüências sobre a saúde mental dos indivíduos é muito antiga. Podemos encontrá-la no clássico "Tempos Modernos" de Charlie Chaplin - sensível à violência produzida pelas transformações contemporâneas do taylorismo e do fordismo sobre os trabalhadores —, até nos não menos clássicos estudos acadêmicos dos "pais" da Sociologia do Trabalho, Georges Friedman e Pierre Naville (1962), onde relatam as conseqüências do trabalho em linha de montagem.

Nas origens da Psicodinâmica do Trabalho, temos os estudos de Le Guillant (1984), que, durante os anos 50, realizou as primeiras observações sistemáticas que lhe permitiram estabelecer relações entre trabalho e Psicopatologia. Seu trabalho mais citado foi feito em 1956 sobre a atividade de telefonistas em Paris, no qual o autor diagnosticou um distúrbio que ele nomeou como Síndrome Geral de Fadiga Nervosa, caracterizada por um quadro polimórfico que incluía alterações de humor e de caráter, modificações do sono e manifestações somáticas variáveis (angústia, palpitações, sensações de aperto torácico, de "bola no estômago", etc). O autor falava, ainda, da invasão do espaço fora do trabalho por hábitos do trabalho que ele chamou de Síndrome Subjetiva Comum da Fadiga Nervosa. Esta última síndrome caracterizava-se pela manutenção do ritmo de trabalho durante as férias, manifestando-se pela sensação de irritação, por uma grande di-

54. Médico, Doutor em Sociologia (Paris VII), Professor da Faculdade de Medicina e dos Programas de Pós-Graduações em Psicologia Social e Institucional e em Epidemiologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

ficuldade para ler em casa e pela repetição incontrolável de expressões verbais do trabalho (Le Guillant, 1984: 382).

Gillon (1962) considerava que não havia uma relação de especificidade entre o tipo de distúrbio mental e o trabalho efetuado, exceto nos casos provocados por intoxicações ou naqueles que ele atribuía a "condições de trabalho particularmente penosas", sem precisar as atividades englobadas nessa qualificação. Ainda que ele considerasse como excepcional a possibilidade de que as condições de trabalho fossem responsáveis por distúrbios mentais, citava pesquisas que demonstravam que existiam "elementos desfavoráveis" no trabalho, a saber:

A duração excessiva do trabalho, um trabalho considerado como monótono, muito leve ou muito sedentário, um trabalho exigindo aptidões que não estão ao alcance da inteligência do operário, um trabalho exigindo um grau de atenção muito alta ou não permitindo suficientemente a iniciativa, um ciclo de trabalho muito longo (Gillon, 1962: 163).

No entanto, Gillon marginalizava o papel que podia desempenhar a organização do trabalho ou as relações no trabalho e reproduzia a abordagem psiquiátrica comum na época, que via no trabalho apenas um instrumento neutro e indispensável para a ressocialização e a cura de doenças mentais. Ele defendia a idéia de que o trabalho era fundamentalmente bom e terapêutico, e que cabia ao trabalhador, na medida em que possuísse uma "saúde mental equilibrada", adaptar-se. E possível perceber-se na sua interpretação uma influência do próprio pensamento taylorista, cuja visão faz do trabalho um elemento essencialmente benéfico, segundo a qual a única forma possível de trabalho é aquela que tenha sido legitimada por sua "cientificidade". Desta forma, só restando ao trabalhador a escolha entre a adaptação ou a doença.

Da Psicopatologia do Trabalho à Psicodinâmica do Trabalho

O estudo das repercussões da organização do trabalho sobre o aparelho psíquico será muito inovado pelo trabalho de Christophe Dejours, com a publicação na França de *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, em 1980, traduzido no Brasil sob o nome de *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, em 1987. A utilização do conceito de Psicodinâmica do Trabalho, em substituição ao de Psicopatologia do Trabalho, deu-se a partir de um privilegia-mento do estudo da normalidade, sobre o da patologia. O que impor-

ta para a Psicodinâmica do Trabalho é conseguir compreender como os trabalhadores alcançam manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 1993). Propõe-se a estudar o espaço que separa um comportamento livre de um outro estereotipado, referindo-se a palavra livre, aqui, ao modelo comportamental que faz intervir uma tentativa visando a transformar a realidade que o circunda, conforme os desejos do sujeito, no sentido do prazer. O objetivo principal do procedimento de pesquisa seria o de localizar o processo de anulação desse comportamento livre (Merlo, 1999: 37). Dejours (1987c: 735) 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 infrapatológico ou do pré-patológico. Para ele o sofrimento é um espaço clínico intermediário que marca a evolução de uma luta entre funcionamento psíquico e mecanismo de defesa por um lado e pressões organizacionais desestabilizantes por outro lado, com o objetivo de conjurar a descompensação e conservar, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo se ele ocorre ao preço de um sofrimento, com a condição que ele preserve o conformismo aparente do comportamento e satisfaça aos critérios sociais de normalidade.

Uma outra característica importante é que a Psicodinâmica do Trabalho visa à coletividade de trabalho e não aos indivíduos isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações de trabalho, ela não busca atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos. Ela tem como uma de suas vertentes fundamentais as categorias da Psicanálise. Assim, compreende que frente a uma situação de agressão ao Ego, o indivíduo defende-se, primeiramente, pela produção de fantasmas, que lhe permitem construir uma ligação entre a realidade difícil de suportar, o desejo e a possibilidade de sublimação. Para Dejours (1987c: 739), a situação de trabalho taylorizada está bloqueada entre o Ego e a realidade, pois o conteúdo da tarefa, seu modo operatório e sua cadência são decididos pela direção da empresa. Nessas condições, é possível perceber-se que o fantasma não serve a nada.

A Psicodinâmica do Trabalho tem, também, por referência fundamental, os conceitos ergonômicos de *trabalho prescrito* e de *trabalho*

real. É no espaço entre esse *prescrito* e esse *real* que pode ocorrer ou não a sublimação e a construção da identidade no trabalho. Segundo Daniellou e colaboradores (1983: 39), existe sempre, no trabalho taylorizado, uma separação entre trabalho prescrito e real, conseqüente à separação entre concepção e execução.

Assim, a principal crítica que a disciplina dirige ao taylorismo é que ele impede a conquista da identidade no trabalho, a qual ocorre, precisamente, no espaço entre *trabalho prescrito* e *trabalho real*. A Organização Científica do Trabalho não se limitaria apenas à desapropriação do saber; ela proibiria, também, toda a liberdade de organização, de reorganização e de adaptação ao trabalho, pois tal adaptação exigiria uma atividade intelectual e cognitiva não esperada pelo taylorismo (Dejours, 1993: 38).

Para Dejours (1987c: 730) outras abordagens diferentes, além da Psicodinâmica do Trabalho, são possíveis, entre as quais:

- a tentativa de se evidenciar doenças mentais especificamente ocasionadas pelo trabalho a partir de uma hipótese patogênica inspirada no modelo toxicológico;

- uma abordagem de tipo epidemiológica, que vai chocar-se com obstáculos importantes, como a seleção de uma amostra significativa, pois fica difícil determinarem-se as relações entre o sujeito que sofre de um distúrbio psíquico e o trabalho, na medida em que esse trabalho já foi perdido, na maior parte das vezes, por motivo de queda de performance profissional e de alterações na vida relacional. É necessário assinalarem-se, também, os problemas oriundos das dificuldades de diagnóstico que encontra o pessoal de saúde (médico do trabalho e mesmo os psiquiatras);

- a abordagem "agressológica", que privilegia o estudo das consequências do estresse sobre o organismo humano e que poderia ser assemelhada à Psicodinâmica do Trabalho através da identificação entre estresse e sofrimento psíquico. A principal limitação dessa interpretação é a sua não-especificidade com relação ao tipo de trabalho, isto é, as reações somáticas são sempre de mesma natureza, não importando o tipo de pressão no trabalho;

- a abordagem psicanalítica, que apresenta, no entanto, limitações, pelo fato de que a Psicanálise privilegia o campo do fantasma em relação à realidade e, também, porque ela tem muitas dificuldades

em articular essa realidade com uma estrutura psíquica concebida, quase exclusivamente, a partir de experiências infantis. No entanto, esse autor pensa que é possível utilizar-se o conceito de sublimação como um instrumento de compreensão de situações de trabalho (Dejours, 1987c: 731).

O conceito de sublimação tem sua origem na teoria de Freud sobre o desenvolvimento da sexualidade, segundo a qual, após o nascimento, os órgãos sensoriais (pele, olhos, orelhas, etc.) "solicitam satisfação por sua própria conta", dentro de um mosaico primitivo onde apenas intervém o corpo e onde não existe aparelho psíquico para controlar essas operações. É o momento da indiferenciação somato-psíquica. Para chegar a uma sexualidade adulta, é necessário que a criança passe por um estágio no qual ela unifique esse mosaico. Tal unificação faz-se através do olhar do outro e, em primeiro lugar, da mãe no momento dos cuidados com o corpo do bebê. Porém, pulsões parciais fogem a essa unificação.

A sublimação é, portanto, o processo graças ao qual essas pulsões parciais — cuja satisfação é, originalmente, de natureza sexual — encontram uma saída substitutiva em uma atividade socialmente valorizada. A idéia subjacente é a de que essas pulsões do sujeito, que deveriam desembocar sobre relações sexuais, são redirigidas ao trabalho, supondo-se que ocorra, preliminarmente, uma dessexualização e, também, uma atividade de substituição socialmente valorizada. No entanto, essa substituição não é simples, pois trata-se de manterem-se juntos os aspectos semelhantes e os aspectos diferentes e, dessa forma, fazê-los interagir. Por sua vez, o trabalho repetitivo elimina toda possibilidade de sublimação e leva, por meio da repressão, tanto a doenças somáticas, como a descompensações mentais (psiconeuróticas).

Para que a sublimação possa ocorrer na atividade de trabalho, é necessário que certas condições sejam preenchidas:

a) Condições psíquicas

Em primeiro lugar, deve intervir uma dessexualização das pulsões parciais, como foi descrito anteriormente. Em segundo lugar, é necessário que se produza uma mudança de objetivo na pulsão, o que implica uma competência particular; na verdade, é fundamental que o indivíduo possa jogar com sua própria epistemofilia, este termo sen-

Primeiro movimento: em busca do trabalho

do compreendido como um desejo de entender a realidade — no caso, a situação e a atividade de trabalho —, isto é, como a curiosidade manifestada em relação à situação presente e como a pesquisa do acesso à significação dessa realidade. A epistemofilia é uma característica muito difundida e ela é o resultado deste redirecionamento de objetivos das pulsões.

Toda situação de trabalho apresenta algo de enigmático para o sujeito, o que o obriga a mobilizar sua curiosidade, a qual será recompensada pela compreensão obtida. Essa compreensão atingirá todo seu valor na medida em que ela provocar uma diminuição do sofrimento e possibilitar que a sublimação aconteça.

b) Condições ontogenéticas

O objeto transicional — que substitui o corpo da mãe — deve vir do exterior. Este é um elemento que terá um papel essencial nas relações de trabalho.

Na sua infância (dos cinco anos até a puberdade), o trabalhador deve ser beneficiado por um espaço lúdico, onde ele aprenda a renunciar, parcialmente, à atividade sexual e a se interessar por causas com um valor social. Essa fase da infância exige companheiros (a professora, os pais, etc). A relação que os pais têm com o seu trabalho e sua própria epistemofilia é, conseqüentemente, fundamental. No caso de pais para quem o trabalho não deixa nenhum espaço ao desenvolvimento de sua própria epistemofilia, a curiosidade infantil é sentida como uma ameaça, pois ela vai de encontro a uma estratégia defensiva que eles tiveram muita dificuldade em estabelecer. Nesse caso, a escola não consegue, geralmente, fazer o contraponto frente à atitude dos pais, e a criança vai encontrar-se presa entre os dois campos.

c) Condições organizacionais

O espaço no qual pode ocorrer a epistemofilia é o mesmo no qual se desenvolve o processo de sublimação, o qual não acontecerá se esse espaço for muito estreito. A organização do trabalho deverá, portanto, responder a certas características para que tal mecanismo possa funcionar. Assim, deve-se nela encontrar:

— um espaço entre organização do trabalho prescrita e organização do trabalho real;

—um espaço que permita assumir-se responsabilidades, isto é, algum tipo de atividade de concepção;

—uma correspondência entre a situação de trabalho e o estado interno do sujeito. Trata-se de se estabelecer uma relação entre duas cenas, a do teatro psíquico interno — que dá forma à curiosidade — e a do teatro do trabalho e de se passar de um teatro a outro. Essa relação — a ressonância simbólica — só poderá se operar se existir uma analogia, uma semelhança, entre os dois teatros, sendo o do trabalho que irá re tomar, de forma controversa, o teatro psíquico interno. As diferenças são aqui tão importantes como as coincidências, na medida em que são elas que vão permitir estimular-se novamente, a curiosidade do sujeito e transformá-lo.

d) Condições éticas

A relação que existe entre a organização real e a prescrita do trabalho é sempre conflitiva: o sujeito opõe-se, invariavelmente, à segunda. As atitudes inventivas e as tentativas de se realizarem experiências novas no trabalho implicam um sofrimento que se apresenta muito custoso no plano psicológico e para a saúde globalmente. Como retorno à contribuição dada pelo trabalhador à organização do trabalho, ele deve receber uma *retribuição* que não se resume à simples atribuição de um salário ou de um prêmio por produtividade, isto é, ela necessita ter, antes de mais nada, um caráter moral, devendo, normalmente, tomar a forma de um *reconhecimento*. Isso significa que os interlocutores do trabalhador devem reconhecer que as atitudes deste último contribuíram para a realização do trabalho. Esse reconhecimento precisa acompanhar-se de um julgamento de utilidade, o que quer dizer que a atividade fornecida pelo empregado deve receber a gratidão de seus superiores hierárquicos na empresa, como alguma coisa que tenha utilidade do ponto de vista econômico, técnico, etc.

e) Condições sociais da sublimação

Para que a sublimação possa produzir-se no trabalho, o trabalhador deverá constituir um conjunto de pares a quem dará a contribuição. A valorização da atividade do trabalhador pelos seus próprios colegas reveste-se de muita importância na medida em que não é mais a hierarquia que a faz. Dejours (1987) chama de "julgamento de beleza", porque ela baseia-se em critérios que são, ao mesmo tempo,

Primeiro movimento: em busca do trabalho

estéticos e econômicos (no sentido de economia do corpo) quanto à realização do trabalho. Porém, esse julgamento, por sua vez, é baseado em critérios estritos: para ser-se bom juiz é necessário pertencer ao *métier* e respeitar suas regras. Porém, um outro critério intervém nesse julgamento: a elegância e a leveza no trabalho. Na medida em que as regras são estritamente respeitadas, elas não mais são vistas.

O "julgamento de beleza" c, assim, feito pelos pares, isto é, pelo coletivo de trabalho, que é a equipe ou a comunidade à qual a pessoa pertence, e esse julgamento é necessário para que se construa a identidade no trabalho. É ele que vai abrir um espaço ao individual, ou seja, permitir a cada um fazer parte do coletivo, conservando alguma coisa a mais, uma característica particular.

Outra peculiaridade importante é que o julgamento deve referir-se ao trabalho e não à pessoa, para permitir a construção da identidade. O reconhecimento que se dirige diretamente à pessoa atinge, de fato, o domínio do amor, isto é, o domínio do erótico. A partir do momento em que o reconhecimento não passa mais pelo trabalho, a relação encontra-se erotizada e não permite mais a construção da identidade do trabalhador.

O "julgamento de beleza" refere-se às regras do *métier*, construídas por *subversão* e *transgressão* daquelas prescritas. Trata-se, nesse caso, de realizar a "burla" frente às regras. É necessário, no entanto, em dado momento, haver um acordo mútuo quanto à maneira de transgredi-las: é preciso tornarem-se públicas as "burlas do *métier*", para que se possa merecer o "julgamento de beleza", o reconhecimento dos outros.

Assim, os trabalhadores são levados a criar espaços públicos, que são espaços comuns no trabalho, onde eles possam decidir a melhor maneira de realizar uma determinada tarefa. Essa atividade deve contar com a participação de todos, para que essas novas normas possam resultar de um consenso que as legitime. Porém, não existem apenas critérios técnicos que entram na definição desse consenso, pois a realização da "burla" depende da história pessoal de cada um e do seu conhecimento e experiência anteriores.

Acreditamos que a Psicodinâmica do Trabalho é, também, herdeira da Sociologia do Trabalho, na medida em que se baseia na mesma análise minuciosa e sistemática das organizações do trabalho taylori-

zadas, do desvendamento das relações de poder que aí existem e da apropriação do saber operário que ocorre.

O fracionamento da atividade, tal qual instaurada pelo taylorismo, exige respostas fortemente personalizadas, que direcionam, prioritariamente, aos dois sofrimentos mais importantes provocados pelo trabalho, a saber, o *medo* e a *monotonia*.

O medo ressentido no trabalho pode ter várias origens (Dejours, 1993: 97):

a) o medo relativo à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, o qual pode originar-se na desestruturação das relações entre os colegas de trabalho. Manifesta-se através da discriminação, da suspeição ou ainda de relações de violência e de agressividade, opondo o trabalhador à sua hierarquia. Existe, também, um medo específico relativo à desorganização do funcionamento mental, devido à auto-repressão exercida de encontro ao aparelho psíquico e pelo esforço empregado para se manterem comportamentos condicionados;

b) o medo relativo à degradação do organismo e ligado, diretamente, às más condições de trabalho.

Sem negar a importância dos cerceamentos psíquicos ligados ao trabalho na geração do sofrimento, Dejours (1993: 64) chama a atenção para o fato de que é, principalmente, a falta de possibilidades para se mudarem, ou mesmo aliviarem esses cerceamentos, a origem dos problemas de saúde.

Será através dos mecanismos de defesa empregados pelo trabalhador que será possível estudar e desvendar seu sofrimento. Assim, Dejours (1987a: 22) estabelece uma separação fundamental entre os "coletivos de defesa" produzidos por sublimação e aqueles gerados por mecanismos simplesmente adaptativos:

Se os coletivos de defesa por sublimação mantêm uma relação de relativa continuidade com o desejo, os coletivos originados em defesas estritamente adaptativas têm uma tendência maior a quebrar com a expressão do desejo [...]. Isto ocorre porque 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.

Primeiro movimento: em busca do trabalho

O sofrimento pode, assim, ter dois destinos diferentes: de um lado, a sublimação, como no exemplo dado por Dejours (1993: 102) da atividade dos pilotos de caça, para os quais a defesa é a sublimação que permite aberturas novas e, de outro, os trabalhadores submetidos à execução de tarefas repetitivas, para quem as defesas contra o sofrimento são a repressão pulsional, a auto-aceleração ou a ideologia defensiva de profissão que expulsam, de um lado, o sujeito de seu desejo e favorecem a lógica da alienação na vontade do outro (Dejours, 1987a: 21).

O sofrimento pode tornar-se o instrumento de uma modificação na organização do trabalho ou gerar um processo de alienação e de conservadorismo. Este segundo caminho explica-se pelo fato de que, após terem-se desenvolvido mecanismos de defesa contra a organização do trabalho, torna-se penoso tentar uma modificação nessa situação. Como descreve Dejours (1993: 43), a ideologia defensiva funcional tem por objetivo

[...] mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. [...] É ao nível da ideologia defensiva, na medida em que se apresenta como um mecanismo de defesa elaborado por um grupo social particular, que se deve buscar uma especificidade [...]. Uma ideologia defensiva não é dirigida contra uma angústia originada de conflitos intrapsíquicos de natureza mental, mas ela é destinada a lutar contra um perigo e um risco real [...]. Uma ideologia defensiva, para ser operatória, deve obter a participação de todos os interessados e [...], para ser funcional, deve ser dotada de uma certa coerência.

É a partir do estudo das ideologias defensivas que se irá construir a investigação proposta por esta metodologia (Dejours, 1987b: 112).

Outra contribuição da Psicodinâmica do Trabalho é a sua abordagem da relação com o prazer que pode existir entre o trabalhador e seu trabalho. Na realidade concreta e na vivência individual do trabalho, não se encontram apenas sofrimento, mutilação e morte. A compreensão da maneira como se elaboram as duas facetas da organização do trabalho, isto é, aquelas que são, respectivamente, fonte de sofrimento e de prazer, é indispensável para se tentar uma interpretação mais global dos laços entre trabalho e saúde e, também, para se procurarem alternativas satisfatórias.

Se essa compreensão encontra sua origem na Psicanálise, que é voltada para o estudo e o tratamento terapêutico dos indivíduos na sua

relação com uma história singular, a Psicodinâmica do Trabalho termina por romper, de forma importante, com essa fonte de inspiração, ainda que sem abandonar seus conceitos essenciais. Ela constrói uma nova abordagem, na qual o trabalho não mais é visto, unicamente, como uma terapêutica universal para remediar "desequilíbrios mentais", vistos como o resultado exclusivo da história singular do trabalhador que se manifestariam em um indivíduo imaginário quase insensível aos ambientes e à organização do trabalho na qual está inserido. A Psicodinâmica do Trabalho incorpora conceitos sociológicos para caracterizar e detalhar a organização taylorista; conceitos ergonômicos para identificar o espaço existente entre trabalho real e trabalho prescrito; e, enfim, conceitos psicanalíticos, tais como os de sublimação, para apreender o indivíduo que entra no universo do trabalho como portador de uma história singular que foi construída desde sua infância.

Méritos e limitações

O principal mérito da Psicodinâmica do Trabalho é, sem dúvida, ter exposto as possibilidades de agressão mental originadas na organização do trabalho e identificáveis ainda em uma etapa pré-patológica. Na medida em que não é possível falar-se de distúrbio que possa ser associado a uma situação específica de trabalho, o desvendamento do sofrimento psíquico desde o estado pré-patológico permite progredir-se na identificação das conseqüências da organização taylorista do trabalho sobre o aparelho psíquico dos indivíduos e pensar-se em uma intervenção terapêutica precoce.

Em várias atividades nas quais não se encontram, praticamente, agressões imediatamente observáveis — diferentemente dos acidentes de trabalho ou intoxicações —, os instrumentos de investigação empregados pela Psicodinâmica do Trabalho revelam-se preciosos auxiliares para se compreenderem as relações trabalho-doença.

A abordagem adotada por essa disciplina permite ultrapassar-se a redução a um denominador comum de diversas situações de trabalho e buscarem-se vivências operárias específicas, que se inscrevem em realidades concretas de trabalho, como, por exemplo, com relação ao papel da inteligência operária e seu papel como mecanismo de defesa e construção de identidade no trabalho (Dejours, 1992).

A metodologia da Psicodinâmica do Trabalho encontrou muita ressonância entre os pesquisadores e técnicos brasileiros que atuam

na área da Saúde do Trabalhador (psicólogos, médicos do trabalho, fisioterapeutas, engenheiros de segurança, etc). E isso ocorreu pela capacidade dessa disciplina em preencher lacunas epistemológicas importantes no conhecimento em saúde e trabalho, que haviam sido relegadas a um segundo plano ou simplesmente negadas.

Acreditamos, no entanto, que é uma metodologia ainda muito jovem e em construção — e isso é dito sem nenhum demérito ao enorme esforço que vem sendo feito para construí-la —, que poderá (deverá) sofrer um processo de amadurecimento, que lhe permitirá aportar respostas mais completas sobre as relações entre saúde mental e trabalho e definir de forma mais nítida suas fronteiras com as outras disciplinas com as quais ela tem interface.

Referências bibliográficas

DANIELLOU, F. *et al.* Fiction et réalité du travail ouvrier. *Cahiers Français*. Paris: La Documentation Française, n. 209: 39-45, 1983.

DEJOURS, C. *Travail: usure mentale — Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Le Centurion, 1980.

—. Souffrance et plaisir au travail: Approche par la psychopathologie du travail. In: DEJOURS, C. (org.). *Plaisir et souffrance dans le travail*. Séminaire interdisciplinaire de psychopathologie du travail, Paris: Ed. de l'AOCIP, Tome I, 1987a: 15-24.

—. La méthodologie en psychopathologie du travail. In: DEJOURS, C. (org.). *Plaisir et souffrance dans le travail*. Séminaire interdisciplinaire de psychopathologie du travail, Paris: Ed. de l'AOCIP, Tome I, 1987b: 99-113.

—. Aspects en psychopathologie du travail. In: LÉVY-LEBOYER, C. & SPERANDIO, J.C. (org.) *Traité de Psychologie du Travail*. Paris: PUF, 1987c: 729-747.

—. Intelligence ouvrière et organisation du travail (a propôs du modele japonais de production). In: HIRATA, Helena (org.). *Au-tour du "Modèle" Japonais: automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*. Paris: Harmattan, 1992: 275-303.

—. *Travail: usure mentale*. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. Paris: Bayard, Réédition 1993.

Saúde mental & trabalho: leituras

FRIEDMAN, G. & NAVILLE, P. *Traité de Sociologie du Travail*. Paris: Armand Colin, 1962.

GUILLON J.J. Psychopathologie du travail. *In*: FRIEDMANN, G. & NAVILLE, P. (org.). *Traité de Sociologie du Travail*. Paris: Armand Colin, 1992: 158-169.

LE GUILLANT, L. *Quelle psychiatrie pour notre temps?* Paris: Èrés, 1984.

MERLO, A.R.C. *A Informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho*. Porto Alegre: Ed. da Universidade/UFRGS, 1999.