

ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS:

POSSIBILIDADES DENTRO DA ANÁLISE DOS PERÍODOS DE AFASTAMENTO DE FUNCIONÁRIOS

Marco Aurélio Pedrosa de Melo¹

RESUMO: O trabalho permanece como alicerce para entender as relações sociais do mundo contemporâneo, o que faz ser preciso novos instrumentos metodológicos e teóricos para esclarecer as causalidades e as consequências dos afastamentos por motivo de doenças ocasionadas pelo serviço e o tratamento dado aos enfermos para restabelecerem a saúde e voltarem ao trabalho. Neste trabalho estaremos voltados para as reflexões teóricas que circundam os campos da sociopatologia e controle e disciplina do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Controle do trabalho. Organização do trabalho. Sociopatologia.

ABSTRACT: The work remains a foundation for understanding the social relations of the contemporary world, which makes it necessary to new methodological and theoretical tools to clarify the causalities and the consequences of sick leave because of diseases caused by the service and the treatment of sick to restore health and back to work . This work will be focused on the theoretical reflections that surround the fields of sociopathology and control and discipline of work.

KEYWORDS: Job Control. Work organization. Sociopathology.

INTRODUÇÃO

A escolha para tal abordagem sobre a sociopatologia, controle do trabalho e organização do trabalho teve como motivação, a tramitação do pedido de afastamento. A observação primeiramente foi pontuando as implicações sobre o trabalhador por motivos de saúde dentro dos órgãos públicos da Secretaria de Estado da Educação, Cultura e Esporte de Goiás - SEDUCE². Em segundo lugar, quis explanar quais os efeitos de políticas de controle e disciplina do trabalho em situações

1 Discente do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás em nível de Doutorado. Docente da Universidade Estadual de Goiás. Professor do Ensino Médio da Secretaria de Estado da Educação, Cultura e Esporte de Goiás.

2 Na atualidade a Secretaria de Educação engloba dois outros departamentos (Esporte e Cultura), porém os dados e observações que analisamos neste trabalho são relativos a um período anterior a unificação dos órgãos, sendo toda fala referente somente aos trabalhadores da educação entre 2002-2005 e 2011 até dezembro de 2013.

que o trabalhador tenha possibilidade de afastamento. Além de corroborar com as correntes teóricas da sociologia do trabalho que abordam o tema.

Aqui é utilizado para reflexão o banco de dados do controle de licenças médicas concedidas e registradas pela SEDUCE, mesmo sabendo que o cadastro completo dos pedidos esta na Junta Médica que tem os dados do servidor. As informações são processadas e mantidos em sistemas digitais fechados os quais economizam na burocracia, mas agiliza na resposta de liberação ou permanência do trabalhador no serviço.

Neste artigo apresento partes das observações sobre os registrados de afastamento do serviço por motivo de saúde, utilizo um referencial teórico do campo da psicopatologia do trabalho e do controle do trabalho na contemporaneidade. Análise e comparativo de estatísticas trazem considerações sobre estratégias defensivas do trabalhador em serviço, além de mostrar que o afastamento pode ser entendido pela situação diacrônica inerente à organização do trabalho, e desenvolver novas defesas que o trabalho apresenta nos estudos da gestão e organização do trabalho.

AFASTAMENTO, LEGISLAÇÃO, SAÚDE E TRABALHO EM GOIÁS

O período abordado³ ao longo da pesquisa tem fundamento em três pontos: 1- lógica de administração do governo do Estado goiano; 2- a existência de dados no relatório de atividades da Superintendência de Direitos e Vantagens, dados organizados em totais de pedidos de afastamento aparados por lei, as quais citamos as que regem as prioridades e direitos dos funcionários públicos do estado de Goiás (lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001) e especificamente os da educação (lei nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988); 3- a variação nos índices de pedidos de afastamento entre os profissionais da educação traz reflexões sobre as possibilidades nas estratégias defensivas que justificariam ou problematizariam o afastamento do trabalhador.

3 Explicamos a escolha dos períodos por se tratar de um governo de políticas neoliberais que nos anos de 2002 à 2005 e 2001 à 2013 se dão concomitantemente no segundo e terceiro mandato, não consecutivos, do governo do Estado goiano tendo o mesmo Governador, respectivamente, porém alterando a organização do Estado somente entre 2008-2010.

O que podemos ficar inquietos analisando os dados (ver Tabela 1) é que num primeiro período houve um crescimento enorme no número de afastamentos, e nos últimos anos um declínio no quantitativo de pedidos liberadas para afastamentos. Os dados levantados passaram por um refinamento na mensuração, o tipo de registro como citação de licença, aposentadoria indeferida, as licenças por maternidade e acidente de trabalho, readaptação para outras funções, aposentadoria por invalidez e cancelamento da licença, todas estas foram registradas, mas excluídas para análises, como na totalização de registros médicos recebidos e incluídos na totalização dos registros de entrada de nomes de pedidos.

Tabela 1

Comparativo no quantitativo geral de afastamentos por motivo de saúde dentro da Secretaria de Estado da Educação de Goiás

Períodos	2002	2003	2004	2005	...	2011	2012	2013
Quantitativo de Laudos Médicos para afastamento	5000	9848	7794	13873	...	7367	5896	4614

Fonte: SEDUC-GO/Superintendência de Direitos e Vantagens, 2007 e 2014.⁴

É necessário fazer um comentário do contexto da educação, e principalmente do trabalhador da educação e posteriormente elucidarmos quais os preceitos teóricos que auxiliariam numa análise sobre aspectos da organização do trabalho, as formas de controle e otimização do trabalhador ao não abandonar o trabalho por meio de cobranças e premiações, além de apontar quais discursos que podem surgir dentro de uma exploração no trabalho ou no desenvolvimento da análise sociopatológica, psicopatológica e das estratégias de defesa que podem ser abordadas na elucidação das consequências para o trabalhador sobre seu afastamento.

O que podemos supor é que existe um aumento na permanência e volta ao trabalho, além de uma possibilidade de estratégia para suportar o trabalho e não sair para afastamento, já que toda justificativa de falta só é compensada com a falta de saúde. A partir deste quadro teremos algumas implicações.

4 É necessário fazer um comentário do contexto da educação, e principalmente do trabalhador da educação e posteriormente elucidarmos quais os preceitos teóricos que auxiliariam numa análise sobre aspectos neoliberais/tayloristas da organização do trabalho, as formas de controle e otimização do trabalhador ao não abandonar o trabalho por meio de cobranças e premiações, além de apontar quais discursos que podem surgir dentro de uma exploração do trabalho ou no desenvolvimento da análise sociopatológica, psicopatológica e das estratégias de defesa que podem ser abordadas na elucidação das consequências para o trabalhador sobre seu afastamento.

IMPLICAÇÕES TEÓRICAS SOBRE O AFASTAMENTO

O trabalhador é aquele ser que transforma a natureza, ou seja, o meio exterior sofre a ação do trabalho na produção da mercadoria, assim o sujeito consegue meios materiais para sua subsistência. Karl Marx (2004) mostra que o trabalho não pertence ao trabalhador, pois o trabalhador garante-se na troca de valores do trabalho dentro da sociedade capitalista. Na educação pública o trabalhador tem seu valor, pois parto da ideia de que se o funcionário é necessário e se o Estado tem controle sobre o trabalhador e conseguinte ao trabalho realizado, então os menores índices de afastamento poderão mostrar isto. Ao mesmo tempo diálogo com autores que mostram a precariedade do trabalho, a doença no trabalho e a relação entre organização do trabalho.

Enumerar alguns fatores estudados que contribuam para a doença do trabalhador traz à tona a formação de campos de estudo sobre o trabalho, na medida em que a organização e a flexibilização acontecem, estas são decorrente das novas relações sociais produzidas pelos meios de produção das novas vertentes com bases no que apontava Karl Marx.

Entre um dos fatores que estressam os profissionais da educação e principalmente os professores é com relação a carga horária de trabalho, este tipo de foco na perda psíquica e física do corpo para suportar o trabalho pode desnudar o lado perverso do trabalho sobre o fisiológico, mas não faz entender o coletivo, que produz processos cognitivos que podem estar representados simbolicamente nas instituições de controle do trabalhador. Esta situação pode ser traduzida pela consequência da alienação do trabalhador. Karl Marx (2004) comenta que um segundo aspecto da alienação no trabalho está “na relação do trabalhador com o ato da produção dentro do trabalho” (*idem*, p.115) que implica numa atividade como sofrimento, a força como impotência, a criatividade, a energia física e mental que são extirpadas, não pertencentes ao trabalhador, e isso é o que se define como *auto-alienação*. Esta situação indica no trabalho um fator que pode fazer o funcionário se afastar ou não se sentir pertencente ao processo da produção, podendo implicar numa situação psicopatológica na desistência, ou afastamento, ou depressão não sentir a produção como propriedade, parte de sua vida pessoal.

Entre as características da alienação Karl Marx (2004) aponta para uma alienação do homem da vida genérica, onde o potencial existente dentro de cada

homem para produção aliena o homem em relação ao produto e ao trabalho do outro homem. Estas situações implicam que o trabalhador pode desenvolver um potencial para se alienar da vida humana e de outras relações dentro do trabalho. A falta de percepção de pertencimento do produto do trabalho pode explicar a concretização do afastamento do trabalhador, mais adiante veremos fatores que contribuem para este acontecimento.

A situação de alienação pode estar na alienação da organização do trabalho que mantém o controle sobre o trabalhador limitando o tempo de afastamento, ou forçando o trabalhador a não se ausentar, mantendo ou agravando a situação da saúde do trabalhador na medida em que o Estado ou empresa se (re)organiza um quadro profissional equilibrado com poucos afastamentos.

Karl Marx (2013) sabendo que a produção tem um padrão, um ritmo e que o valor empregado no trabalhador deve ser proporcional ao trabalho realizado, traz o entendimento de que é o capitalista controlador do trabalhador e de suas relações dentro do processo produtivo. O trabalhador não pode desperdiçar nenhum segundo de trabalho, mas o processo produtivo na atualidade está além da visão da época de Karl Marx, pois o autor não previu a sofisticação dos mecanismos psicológicos e administrativos que as empresas utilizam para orientar a necessidade do trabalho e da permanência do trabalhador na produção.

Sobre a potencialidade multilateral dos seres humanos na sociedade para ampliar o capital, temos que o homem possui uma infinita adaptabilidade nas diversas condições sociais e culturais para continuar amplificando a produtividade, porém o processo da produção é observado pela gerência, prevista, pré-calculada, experimentada, comunicada, atribuída, ordenada, conferida, inspecionada, registrada durante e através da produção. Ora, isto ocorrendo é fator de inibição para que o sofrimento, ou seja, suplantado na vida do trabalhador, sendo uma estratégia da administração para diminuir ou eliminar as defensivas do trabalhador que surgem pela maior intensidade de trabalho que rompe os limites da capacidade física ou mental, a qual é mantida de uma maneira até contraditória, pois ao mesmo tempo em que se quer o bem do trabalhador, existe a exploração (HELOANI, 2003).

As empresas que são administradas nos limites da fragmentação e especialização criam no trabalhador insatisfação e alienação, mesmo com o pós-fordismo na administração onde a participação criativa do funcionário não elimina o controle da empresa, mas esta interioriza no trabalhador as regras e normas, pois é

orientado a receber os benefícios, distinções ou privilégios caso evite restrições (HELOANI, 2003; LIMA, 1995). Ou seja, ao pensar em afastamento do trabalhador pode entender que o bom é ser dedicado a empresa e superando o sofrimento pessoal.

Nas determinações das instituições reguladoras do afastamento do trabalhador, o que pode ser entendido é a necessidade de manter as operações de trabalho, mas para isto ocorrer existem duas vias de sustentação da *situação de trabalho* como definiu Christopher Dejours⁵. A primeira problemática é saber até quando a organização do trabalho consegue deixar o trabalhador afastado do serviço. A segunda, diz respeito aos recursos de defesa do trabalhador para suportar o trabalho e não se ausentar (DEJOURS, 1992).

Dejours (1992) avalia aquilo que está fora dos limites do controle do trabalhador, pois uma doença depende de outros fatores como condições de vida do sujeito, relacionamento com o trabalho, com os indivíduos pertencentes ao convívio social dentro e fora do trabalho e com o próprio trabalhador para justificar um afastamento por motivo psicopatológico ou até fisiológico, como por exemplo, o estresse (*burnout*) ou gravidez (apesar de não ser uma doença afasta do serviço a trabalhadora).

Lima (1995) nos estudos sobre os mecanismos de defesa entre os gerentes e as novas formas de gestão dos recursos humanos, elenca situações que podem justificar o afastamento, de exemplo temos o mecanismo da evitação fóbica; que tem o isolamento dos indivíduos do grupo onde se trabalha para evitar o conflito. Outra defesa é a capacidade de silenciar as dúvidas na aceitação da ideologia, contradições e paradoxos que são incorporadas pelo trabalhador ao seguir as normas da organização, e esta não é a única usada, a anulação da expressão física, linguística e vocabulário, além de atos que conforma o trabalhador as ideias de consenso e de harmonia de interesses preconizadas pela empresa.

O laço de coletividade no trabalho pode ser intensificado com o “saber tácito” do trabalhador faz com que a troca de experiências adquiridas com o tempo eleve o

5 As reflexões sobre afastamento, principalmente relacionadas a doença e trabalho, podem ser analisadas a partir dos estudos que foram se fortalecendo no campo da Psicopatologia do trabalho iniciada em 1940, e continuada nas pesquisas de Christophe Dejours nos anos de 1980. Na análise psicopatológica acredita-se que não se nega a realidade biológica do ser humano e nem afastar o sujeito do cotidiano, pois a qualidade da vida psíquica no trabalho é diretamente ligada aos grupos e a suas condições de existência, interferindo na organização do trabalho, este último campo abordado em estudos recentes.

controle de qualidade, porém o funcionário ao tentar compartilhar e pensar junto, pode ser repellido a não tratar de assuntos que são importantes para o equilíbrio e dedicação no trabalho. Entre os temas como política salarial; programas de assistência; horário de trabalho; promoções; atividades sindicais; ações disciplinares entre outras podem implicar em sofrimento, pois o funcionário não se vê representado e pode querer se afastar daquilo que não reflete sua proteção (HELOANI, 2003).

Dejours ao fazer uma série de pesquisas sobre o que pensam os trabalhadores sobre a doença percebe que a pressão do julgamento dos outros, a não aceitação da doença e a tentativa de controlá-la são processos que configuram as táticas de defesa do trabalhador. Esta defesa combinada com a *ideologia da vergonha* faz o trabalhador produzir esquemas nos discursos e táticas de sobrevivência no trabalho e meio social a fim de conseguir suportar a dor ou negar a doença para não se afastar do trabalho e se sentir inútil (DEJOURS, 1992).

Se esta afirmação de Dejours é correta os índices de afastamento de SEDUC-GO podem mostrar isto, pois para pedir afastamento os funcionários são avaliados por médicos que ouvem um histórico da doença que comprova a necessidade suspensão de atividades para recuperação, paralisação das atividades ou remoção da atual função. Em qualquer situação o trabalhador utiliza as regras e normas legais para conseguir seus objetivos o coletivo neste momento deve ser um reflexo na organização do trabalho. Este caso deixa duas possibilidades de interpretação, a primeira é que as condições de trabalho pressionaram para que a organização do trabalho tivesse um aumento de afastamentos; a segunda que noutro período posterior teriam uma pressão externa e interna do trabalhador para buscar o afastamento.

O afastamento pode ser uma reação ao sofrimento, ao mesmo tempo a permanência no trabalho pode ser uma estratégia defensiva de ocultação da dor frente as exigências da organização do trabalho, da carga horária, do ritmo e frequência do serviço, da aprendizagem-formação-informação que são necessárias ao ofício e da experiência adquirida e acrescenta-se a “adaptação à cultura ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público etc” como fatores de sofrimento (DEJOURS, 2000, p.28). O autor aponta que mesmo com o sofrimento as estratégias fazem o trabalhador permanecer no emprego, uma delas é a “operação padrão” ou “operação tartaruga” (*greve du zèle*) onde a exceção da tarefa é rigorosa e é uma demanda da organização para que o

trabalho seja eficaz, neste tempo lento o trabalhador pode se recuperar ou suportar suas atividades. Esta situação de permanência no emprego também pode ser por causada por falhas que existem no sistema ou na organização da instituição onde trabalha, porém estas não sendo identificadas promovem situações incomuns ou incertas que não trazem responsáveis para solucioná-las, deixando o sofrimento e a angústia existir sem prejuízo no desenvolvimento do trabalho. Somado a isto, o meio social do trabalho não coloca em questão a competência e a habilidade do trabalhador para solucionar os problemas, mas é pressionado por colegas executar mal o trabalho que não deve parar e nem o trabalhador (Dejours, 2000, p.30).

Na análise de Dejours (1992) o trabalhador afastado pode ter um discurso defensivo de sua situação de enfermidade que o coloca em desvantagem ao coletivo, pois pode ser considerada como vergonhosa e ser justificada, como se fosse preciso se desculpar pela sua condição de enfermo. O interessante é que faz parte do discurso dos órgãos de representação do Estado de que o trabalhador não pode dar prejuízo, ou seja, o servidor não pode parar de trabalhar, mas sim aumentar a rentabilidade da produção ao fazer os trabalhadores serem capazes de atuarem em diversas funções, como pode ser observado no histórico da modernização do trabalho abordado por David Harvey (1999), garantindo a permanência da continuidade do trabalho.

A tolerância do sofrimento no trabalho pode ser feita por ações da própria empresa, o reconhecimento pelo desenvolvimento e cumprimento das tarefas pelo trabalhador é uma estratégia que contribui para que traga “um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação” (DEJOURS, 2000, p.34), inflando o ego e protegendo a saúde mental e afastando de uma crise psicopatológica (*idem*). Esta tática de conformidade às normas, de consenso, de adesão ao projeto proposto pela empresa, coloca o homem no centro das atenções onde o espírito de equipe, o esforço individual e o sucesso pessoal são mesclados para garantir o ritmo do trabalhador (LIMA, 1995).

Interessante é que quanto aos que sofrem por causa da “intensificação do trabalho, por causa do aumento da carga de trabalho e da fadiga, ou ainda por causa da degradação progressiva das relações de trabalho [...], estes encontram muitas dificuldades para reagir coletivamente” (DEJOURS, 2000, p.43), o que temos então é uma vergonha de tornar público o sofrimento gerado pelos novos métodos de gestão de pessoal, pois o que caracteriza a empresa não é a produção, o trabalho em si, mas a sua organização, sua gestão, seu gerenciamento em práticas neoliberais.

Ao analisar índices de afastamento, podemos ter duas situações, no primeiro momento de aumento de afastamentos a precarização do trabalho pode aparecer com o sofrimento sendo explícito ao ter o trabalhador se colocando fora da empresa. Mas, ao termos uma diminuição no quantitativo de afastamentos podemos ter que a empresa adotou uma gestão que neutraliza uma mobilização coletiva contra o sofrimento, a dominação e a alienação, ocorrendo uma “estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez” para resistir e deixar “a produção fluir” (DEJOURS, 2000, p.51). Porém, a gestão da empresa deve entender que a mobilização das inteligências, individual e coletiva dos trabalhadores move o processo de trabalho, o que pode ocorrer é uma infração das normas e ordens para superação dos imprevistos com a mobilização subjetiva da inteligência do trabalhador na organização da produção (*idem*, p.56-57), outros atores abordam as estratégias de gerência para zelar pela manutenção do trabalhador em situações diacrônicas.

O que podemos ter então, na opinião de Dejours (1992) é uma crítica a Taylor que ao fazer um operário treinado para seguir um padrão, não escuta o próprio trabalhador que cria estratégias para suportar e realizar de maneira mais produtiva o serviço necessário, a defesa passa da malandragem ao afastamento necessário em momentos de maior cobrança ou incerteza nos rumos das funções e exigências na realização do serviço realizado, desviando a interpretação de outros fatores externos, pois compreender a doença como algo voluntário, da preguiça, ou vadiagem como veremos a frente, ou ser algo que pode se conviver de maneira a evitá-la, domesticá-la, contê-la, controla-la mas reconhecida pelo próprio trabalhador e empregador que desejam não sofrer (DEJOURS, 2012; LIMA, 1995).

Somado a estas constatações podemos ter que o trabalhador não se afasta do trabalho por ter uma autonomia mental para pensar os problemas pessoais, familiares e materiais, além dos próprios conflitos no trabalho, pois os indivíduos são induzidos pela organização do trabalho a superar o desejo ou necessidade do afastamento. (DEJOURS, 2012; LIMA, 1995)

A tudo isto a ideologia da vergonha impera pelo silêncio de suportar a doença ou de transformar a falta de emprego ou empecilho para trabalhar como doença. Neste caminho Dejours (1992) define a função desta ideologia defensiva do trabalhador, que procura “manter à distância o risco de afastamento do corpo ao trabalho” (*idem*, p.34) o que seria evitar a própria doença, morte ou desemprego, porém de maneira

coerente, necessária, não perceptível e de participação coletiva na aceitação do combate aos conflitos inerentes a organização do trabalho.

O impacto do trabalho taylorizado que engendra as divisões entre os indivíduos no trabalho, tem na vivência coletiva do tempo e espaço no local de trabalho, a estrutura da organização do trabalho que confronta cada trabalhador com sua solidão e violências da produtividade (DEJOURS, 1992, p.39). A pressão da competitividade e pelo prêmio podem fazer o afastamento ser uma última opção para o trabalhador, em Goiás, a premiação para os trabalhadores professores que ao participarem do Programa Reconhecer com bonificação salarial por desempenhar suas funções (assiduidade e comprovação de planejamento e execução) pode explicar quedas nos índices de afastamento.

Da mesma forma que a rigidez da organização do trabalho uniformizado pode otimizar o comum e coletivo em detrimento do individualizado, tal como o taylorismo rege a individualização, podemos ter que os motivos e consequências do afastamento geram estratégias defensivas específicas e personalizadas, desfavorecendo as defesas coletivas (DEJOURS, 1992, p.40).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização do trabalho e formação e a gestão dos recursos humanos nas empresas modernas assumem um papel de estimulador do sofrimento e o trabalhador assume o discurso defensivo a fim de garantir a recuperação e o prolongamento do afastamento mesmo que isto prejudique a organização do trabalho. A relação doença-trabalho deve nestes casos assumir um papel de atualizador das demandas do trabalhador e podendo servir de fator para observação e medição das inter-relações produzidas no trabalho realizado na (pós)modernidade.

Os sofrimentos que eram compartilhados pelos mecanismos coletivos de defesa, tem o trabalhador com licença para afastamento, isolado. A luta pela permanência da paralisação para recuperação de enfermidades ou acidentes é algo individualizado, pois cada sofrimento do trabalhador é diferenciado do outro. A pressão do sofrimento no trabalho pesa em alguns pontos levantados por Dejours (2000) como a pressão para trabalhar mal, onde o funcionário mesmo sabendo dos erros continua trabalhando e seus colegas ao redor suportam suas falhas para que não

tenham prejuízos para o grupo, a individualização dos atos faz com que o trabalhador procure se valorizar ao mesmo tempo em que justifica se, numa situação de crise, que sua presença é desnecessário ou menos relevante do que a conservação de sua saúde, para que isto ocorra é necessário obedecer a organização do trabalho através das normas legais que o trabalhador possui.

Gaudemar (1991) contribui para estas discussões as quais se registra a disciplina do trabalho, a obediência às normas e regras da empresa confluindo para que as empresas se adequem a novas formas de dominação do trabalhador que não consegue por fatores internos e externos se afastar do processo de produção seja este material ou intelectual como acenou Dejours (2000; 1993) e Lima (1995).

A ideia de que a saúde é algo conquistado, tem como base a instabilidade das garantias da realização dos desejos, na medida em que as situações mudam, transformam-se e reconfiguram a mobilidade social do trabalhador para novas melhorias na qualidade de vida, tendo reflexos diretos na saúde. Dentro do campo da saúde mental e trabalho Christophe Dejours aponta para necessidade de olhar as diversas variações das inter-relações no trabalho, sem menosprezar as experiências e dramas a qual o trabalhador passa na sociedade complexa, por isto o método das etnografias e das histórias de experiência em situação de trabalho. Saber sobre o prazer e o sofrimento é algo muito amplo para ser entendido somente nos limites do trabalho, o amparo em outras ciências proporciona uma ligação maior entre o empírico e o teórico. Se num primeiro momento Dejours estava desenvolvendo a Psicopatologia do Trabalho como ferramenta para produção de conhecimento e de teorias, Os métodos estatísticos e a própria psicanálise, em conjunto com outras técnicas, principalmente de gestão, controle e disciplina do trabalho nas organizações públicas e privadas: observações, questionários e entrevistas, contribuíram para melhorar a compreensão das causas sociais e psicológicas para manifestações de patológicas presentes entre os trabalhadores que sofrem por algum tipo de perturbação agravada pelo ambiente físico ou social de trabalho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEJOURS, Christophe. As estratégias defensivas. In: **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992. p. 27–47.

_____. O trabalho entre sofrimento e prazer. In: **A banalização da injustiça social**. 3.ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2000. p. 27-36.

_____. O sofrimento negado. In: **A banalização da injustiça social**. 3.ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2000. p. 37-60.

GAUDEMAR, Jean-Paul. **El orden y la producción**: nacimiento y formas de la disciplina de fábrica. Madrid: Editorial Trotta, 1991. p.9-64.

HARVEY, David. A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX. In: **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 8.ed. São Paulo: Loyola, 1999. p. 115-184.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2003. p.105-173.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os equívocos da excelência**: as novas formas de sedução na empresa. Petrópolis-RJ: Vozes, 1995. p. 17-187.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____. O processo de trabalho e processo de valorização. Capítulo 5. In: **O capital**: crítica da economia política: Livro I; o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 255-288.