



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

CAMPUS I

CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

BÁRBARA DE LIMA PEREIRA

PATOLOGIAS SOCIAIS: O VAZIO DO TRABALHO SEM SENTIDO

CAMPINA GRANDE

2022

BÁRBARA DE LIMA PEREIRA

PATOLOGIAS SOCIAIS: O VAZIO DO TRABALHO SEM SENTIDO

Trabalho de Conclusão de Curso ao departamento de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Psicóloga. Área de concentração: Saúde.

ORIENTADOR: THIAGO SILVA FERNANDES

CAMPINA GRANDE

2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P436p Pereira, Barbara de Lima.
Patologias Sociais [manuscrito] : o vazio do trabalho sem sentido / Barbara de Lima Pereira. - 2022.
43 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde , 2022.
"Orientação : Prof. Esp. Thiago Silva Fernandes ,
Coordenação do Curso de Psicologia - CCBS."
1. Logoterapia. 2. Trabalho. 3. Vazio existenciais . 4.
Patologias sociais. I. Título

21. ed. CDD 156

BÁRBARA DE LIMA PEREIRA

PATOLOGIAS SOCIAIS: O VAZIO DO TRABALHO SEM SENTIDO

Trabalho de Conclusão de Curso ao departamento de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Psicóloga. Área de concentração: Saúde.

Aprovada em: 24/03/2022.

BANCA EXAMINADORA



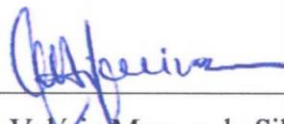
Prof. Esp. Thiago Silva Fernandes (Orientador)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Gilvan de Melo Santos

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Valéria Moraes da Silveira Sousa

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

“Tenho grande alegria em fazer a tua vontade,
ó meu Deus; a tua lei está no fundo do meu
coração.” Salmos 40:8

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, por ter me conduzido, protegido e mantido. “Senhor meu Deus! Quantas maravilhas tens feito! Não se pode relatar os planos que preparaste para nós! Eu queria proclamá-los e anunciá-los, mas são por demais numerosos!” (Salmos 40:5). “Como posso retribuir ao Senhor toda a sua bondade para comigo?” (Salmos 116:12) Bênçãos incontáveis, tantas, que sou incapaz de contar.

“E eu te louvarei com a lira por tua fidelidade, ó meu Deus; cantarei louvores a ti com a harpa, ó Santo de Israel. Os meus lábios gritarão de alegria quando eu cantar louvores a ti, pois tu me redimiste. Também a minha língua sempre falará dos teus atos de justiça, pois os que queriam prejudicar-me foram humilhados e ficaram frustrados.” Salmos 71:22-24

Aos meus pais, João e Sama, agradeço por todo incentivo, apoio emocional e financeiro, sem eles essa jornada teria sido mais difícil. Agradeço, também, por todas as palavras de apoio, por acreditarem que eu poderia ser uma excelente profissional, por me ensinarem a trabalhar, a me esforçar e a plantar. Sou grata a Samuel, meu irmão, por ser fonte de inspiração, exemplo de honra, força e coragem. A minha família é o meu lugar original.

Sou muito agraciada por ter ao meu lado meu esposo, Jacques, que com sua paciência e amor acolheu minhas angústias, todos os medos e me deu apoio em meio às incertezas; a Levi, o filho que Deus me entregou para amar, cuidar e, principalmente, aprender. Quero dizer que os amo com toda liberdade e responsabilidade do meu ser.

Sou grata pela existência dos meus primos e amigos: Nathália, Jéssica, Henrique, Eduardo, Jussara, Márcio, Laionam, Leonardo, Carol, Huallafy, Bruna e Anderson.

Grata a minha avó, tios e tias: Célia, Joana, Janete, Jacinta, João, Jessé, Jemima, Jonas, Maria José e Márcia. De vocês tive todo suporte e incentivo, não poderia deixar de citá-los.

Agradeço aos meus amigos de jornada: Ana Beatriz, Larissa, Yasmin, Mateus e Maria Aparecida. Vocês deram sentido aos dias nublados, com vocês aprendi mais do que psicologia, aprendi sobre a vida; sou muito feliz por todos os lanches que fizemos entre as aulas, todas as conversas e debates sobre a vida, política, amor, passado e futuro. Grata ao meu amigo Mychel Estalone e Priscilla Fonseca por suas contribuições na construção desse trabalho de conclusão.

Grata pelo privilégio de ter feito parte do Núcleo Viktor Frankl de Logoterapia, por me proporcionar momentos de aprendizagem, experiências em todos os eventos e palestras realizadas com muito amor e muito sentido.

Grata ao professor Thiago por sua orientação cheia de paciência, competência e carinho em todo o seu trabalho e em todas as suas colocações. Me espelho em sua atuação, sua sensatez e polidez. Grata por sua excelente supervisão no estágio final, por ter compartilhado experiências e sanados dúvidas. Por suas indicações fílmicas, literaturas e músicas.

Ao professor Gilvan, por ser um exímio educador em todos os aspectos. Sua competência e seriedade são exemplos a seguir. Grata também à professora Valéria, por sua influência positiva e por se dispor a fazer parte desse momento.

Grata à vida, por me implicar e me chamar ao caminho que realmente deveria seguir. Aos 13 anos ignorei esse chamado, quando ao ler o livro *Em Busca de Sentido*, encontrei sentido no caminho que devia seguir. Os percursos da vida me levaram a outro lugar, mas o sentido foi preenchido quando, enfim, respondi. Em 2016 realizei o sonho de passar em Psicologia.

Agradeço à Universidade Estadual da Paraíba, por me proporcionar momentos de aprendizagem. Também sou grata a todos os professores, por sua dedicação, empenho e por dedicarem suas vidas ao ensino, a pesquisa e a extensão.

Grata pelo suporte nas pesquisas e extensão, pela biblioteca, pelas salas de aula e todos os equipamentos que estavam disponíveis para facilitar meus estudos.

Por fim, mas não menos importante, agradeço aos pacientes do Projeto de Escuta e Acolhimento Logoterapêutico por confiarem no meu trabalho e terem aberto seu coração a mim. Com certeza levarei essas experiências por toda caminhada.

Quero deixar registrada essa música, que expressa toda gratidão do meu ser:

Como agradecer ao meu Senhor/ Por tudo que Ele tem me dado?/ Como agradecer ao Pai de amor/ Por tantas bênção, graças e cuidado?/ Nada poderia expressar/ O quanto sou grato a Ti, Senhor/ Mas quero exaltar Teu nome neste hino de louvor/ Quero, meu Deus, Te agradecer/ Com minha voz e emoção/ Pai querido, Te oferecer/ Sentimentos puros do meu coração/ Nada que eu faça se pode igualar/ Ao Teu amor e infinito perdão/ Aceita, Senhor, minha gratidão/ Como agradecer ao meu Senhor/ Por bênçãos que do céu tem derramado?/ Quando mais preciso

dEle aqui/ Eu sinto Sua presença ao meu lado/ Nada poderia descrever a paz e a grandeza desse amor/ E o meu coração/ Se enche de alegria e de calor/ Quero meu Deus, Te agradecer/ Com minha voz e emoção/ Pai querido, Te oferecer/ Sentimentos puros do meu coração/ Nada que eu faça se pode igualar/ Ao Teu amor e infinito perdão/ Aceita, Senhor, minha gratidão/ Tudo o que eu sinto me faz ter mais fé/ Que um dia eu irei Tua mão segurar/ Nesse momento ajoelhado a Teus pés/ Irei contemplar-Te feliz te adorar/ Quero, meu Deus, Te agradecer/ Com minha voz e emoção/ Pai querido, Te oferecer/ Sentimentos puros do meu coração/ Nada que eu faça se pode igualar/ Ao Teu amor e infinito perdão/ Aceita Senhor, minha gratidão/ Minha gratidão/ Aceita Senhor, minha gratidão. Composição: Silmar Correia / Valdecir Lima.

“Viva como se já estivesse vivendo pela segunda vez e como se na primeira vez você tivesse agido tão errado como está prestes a agir agora.”

(Viktor Frankl)

RESUMO

Buscou-se abordar, através de uma pesquisa bibliográfica, a problemática do sofrimento laboral, a partir das relações laborais e organização do trabalho. Observou-se na literatura, as chamadas patologias sociais, ou seja, o adoecimento de origem social. Destacam-se, neste estudo, as patologias nas organizações: o assédio moral, a violência psicológica, e o abuso de poder; assim como os Transtornos Mentais Comuns. Para compreender as nuances do sofrimento do homem decorrente da organização do trabalho, foram utilizadas duas vertentes teóricas: A psicodinâmica de Christophe Dejours e a Logoterapia de Viktor Frankl. Logo, conclui-se que as patologias sociais citadas acima, ocorrem quando não há possibilidade de negociação entre o trabalhador e a realidade imposta pela organização do trabalho, ou quando são manifestadas através da sensação de vazio existencial, decorrente de um trabalho sem sentido. Ainda assim, o homem pode atribuir sentido ao trabalho e se sentir realizado quando expressa sua singularidade e essência, ao mesmo tempo em que, diante do sofrimento, pode transformar a situação e atribuir sentido circunstancial.

Palavras chave: Logoterapia. Trabalho. Vazio existenciais. Patologias sociais.

ABSTRACT

We tried to approach, through a bibliographical research, the problem of the suffering arising from the work from the labor relations and work organization. It was observed in the literature, the so-called social pathologies, that is, the illness of social origin. In this study, pathologies in organizations are highlighted: moral harassment, psychological violence, and abuse of power; as well as Common Mental Disorders. To understand the nuances of human suffering resulting from the organization of work, two theoretical approaches were used: The psychodynamics of Christophe Dejours and the Logotherapy of Viktor Frankl. Therefore, it is concluded that the social pathologies mentioned above occur when there is no possibility of negotiation between the worker and the reality imposed by the organization of work or, when they are manifested through the feeling of existential emptiness, resulting from a meaningless work. We conclude that man can attribute meaning to work and feel fulfilled when he expresses his uniqueness and essence, at the same time that, in the face of suffering, he can transform the situation and attribute circumstantial meaning.

Keywords: Work. Meaning. Suffering

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE A CONCEPÇÃO DE TRABALHO	14
3. PSICODINÂMICA DO TRABALHO	19
4. PATOLOGIAS SOCIAIS	23
5. VAZIO EXISTENCIAL E SENTIDO NO TRABALHO.....	28
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
7. REFERÊNCIAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente à existência do homem; ele está desde os primórdios da humanidade. Não há comida sem o cultivo, não há abrigo sem o esforço de construí-lo. O trabalho é subsistência, é movimento, é obrigação, mas é, também, realização de sentido. Viktor Frankl registra que o sentido é o “interesse primário do ser humano” (FRANKL, 2005, p. 23), “o esforço mais básico do homem na direção de encontrar e realizar sentidos e propósitos” (FRANKL, 2011, p. 50). A concepção do homem a respeito do trabalho e, posteriormente, a sua relação com a organização do trabalho é discutida sob as várias faces da ciência e em contextos históricos diferentes à medida que as sociedades evoluem.

Mas o que acontece com esse homem quando ele não encontra sentido naquilo que realiza? E o que acontece quando ele, ainda que encontre sentido, sofra em um ambiente de trabalho hostil e violento? O interesse que estrutura esse trabalho veio à tona nas vivências cotidianas, em escutas psicológicas, sobre os relatos ouvidos e observações acerca daquele lugar onde, na maioria das vezes, as pessoas passam a maior parte do seu dia ou dedicam mais tempo de suas vidas; o trabalho. Consequentemente, trazem relatos de histórias de sofrimento nas relações, de trabalho, abusivas, mal entendidas e, muitas vezes, frustradas.

As reflexões e questões sobre esse tema são inúmeras, tendo em vista a multiplicidade de fatores que envolvem o mundo do trabalho, sendo elas, a organização do trabalho, as relações laborais, o indivíduo, a coletividade e a sociedade em que ele está inserido. O homem, um ser biológico, psíquico e espiritual (FRANKL, 1991), “único e total” (XAUSA, 1988, p.116 apud SILVEIRA & MAHFOUD, 2008) pode entregar ao trabalho não somente a sua força física, o seu intelecto, mas, também, a sua essência.

Aqui reside a relevância da temática, na possibilidade de uma investigação que busca uma melhor compreensão do fenômeno do trabalho e a possibilidade de atuação do profissional de psicologia sobre ele. Pontua-se que, quando não há sentido, não só o trabalhador pode enfrentar sofrimento, como também a organização, pode sofrer em vários aspectos, a exemplo, da violência psicológica, perda da qualidade, desmotivação do trabalho e outros. Além de sofrer com o ônus quanto aos direitos trabalhistas e comprometimento com a produtividade.

Deparamo-nos com uma infinidade de discussões que esse assunto traz consigo. A reflexão que desponta é sobre o trabalhador que pode estar em um lugar onde não encontra sentido e sofre por isso. Questiona-se então, quais são os efeitos do sofrimento ocasionado pelo trabalho sem sentido? Frankl aponta que "Há um sentido para a vida — isto é, um sentido pelo qual o homem sempre esteve a buscar [vontade de sentido] — e que o homem tem a liberdade de engajar-se, ou não, na realização desse sentido" (FRANKL, 2011, p. 89). Existe um sentido de vida potencial em todas as circunstâncias da vida, ela nunca deixa de oferecer sentido (FRANKL, 2008 apud SANTOS, 2016).

As hipóteses formuladas para este estudo são as de que as relações laborais sem sentido são marcadas pela competitividade, característica resultante da cultura do consumo, busca por poder e influência, resultando, conseqüentemente, em patologias sociais como, a violência moral e exclusão no trabalho, além de possíveis psicopatologias do trabalho. Nesse sentido, apresentam algum tipo de sintoma de sofrimento psíquico em forma das chamadas doenças ocupacionais e os transtornos mentais comuns, entre outros.

Fundamentamos o presente trabalho em duas vertentes teóricas, a Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours e a visão antropológica de Viktor Frankl, neuropsiquiatra austríaco e sua Logoteoria. O assunto proposto nos indica para a Psicodinâmica do Trabalho, disciplina clássica que fala sobre a organização do trabalho e seus conflitos com o funcionamento psíquico, desenvolvidos, como citado, por Christophe Dejours, psiquiatra e especialista em medicina do trabalho, considerado o pai da Psicodinâmica do Trabalho. A partir da década de 1990, contribui, significativamente, ampliando suas concepções, em uma nova perspectiva, que deixa de investigar o trabalho como causador de patologias psíquicas, para um entendimento de que existe relação entre a organização do trabalho e o homem. Os estudiosos da psicodinâmica, depararam-se com a célebre pergunta: “como os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das exigências do trabalho, que, pelo que sabemos, são perigosas para a saúde mental?” (DEJOURS, 1999, p. 17-18).

“Para nós, a partir do olhar clínico, o trabalho é aquilo que implica, de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, os saberes-fazeres, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de agir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar e etc. (DEJOURS 2012, p. 24)”.

Que lugar o trabalho tem na vida do homem? Podemos pensar que o trabalho é algo importante, seja para o sustento ou realização, é uma junção entre ser e fazer, aquilo sobre o

qual o homem é implicado desde a infância, “o que você vai ser quando crescer?” Frankl nos indica que o atributo essencial do ser humano consiste em achar-se num campo de tensão, entre dois pólos do ser e dever-ser, em visar o sentido e os valores, abrindo-se ao mundo, suas possibilidades e exigências. (FRANKL, 2016). Viktor Frankl também nos aponta uma espécie de missão:

Nestes termos, o que em geral interessa à análise existencial é fazer com que o homem experimente vivencialmente a responsabilidade pelo cumprimento da sua missão; quanto mais o homem apreender o caráter de missão que a vida tem, tanto mais lhe parecerá carregada de sentido a sua vida (FRANKL, 1992, p. 94)

Antes de realizar uma missão, todo homem tem a tarefa de encontrá-la primeiro (FRANKL, 1942), vivê-la, preencher os sentidos nas situações que a vida apresenta. E um dos maiores desafios do homem é este: encontrar sentido no trabalho, no cotidiano marcado por desafios, prazeres, cansaços e realizações.

Para construir esse trabalho seguimos um caminho, sobre o qual toda investigação científica surge a partir da observação minuciosa de fatos que necessitam de uma maior explicação. Em seguida, faz-se uma pergunta, depois, dada a resposta, propõe-se uma solução. O método científico é como uma maleta de ferramentas colocada nas mãos do cientista, ou seja, para construir suas obras e chegar às respostas, deverá usar determinadas ferramentas. O método científico, comumente, compreende, basicamente, um conjunto de dados iniciais e um sistema de operações, adequadamente, ordenadas para a formulação de conclusões, de acordo com certos objetivos predeterminados. (GERHARD & SILVEIRA, 2009). O método para construção deste trabalho é de cunho bibliográfico e exploratório, a partir do qual, buscou-se a elucidação das questões através da exploração e pesquisas em livros, artigos, teses e dissertações.

Ademais, divide-se em 04 capítulos, o primeiro traz concepções básicas e uma breve explanação histórica sobre o conceito de trabalho e seus desdobramentos ao longo da história, o segundo diz respeito à Psicodinâmica do Trabalho e suas produções teóricas. O terceiro capítulo discute sobre algumas patologias sociais observadas por teóricos da psicodinâmica do trabalho. O capítulo posterior trata sobre a visão de homem de Viktor Frankl e suas colocações sobre o vazio existencial e o sentido no trabalho. E por fim, a conclusão sobre o tema com a tentativa de apontar que o psicólogo atuante na área da psicologia organizacional e do trabalho, deve estar apto para perceber todas as nuances que envolvem o trabalhador. Em relação ao

psicólogo clínico, este deve ampliar seu campo de visão, dando vazão a um olhar holístico proporciona melhor compreensão e, conseqüentemente, melhor atuação com manejos e escuta adequada. Além de discutir sobre a importância da qualidade de vida no trabalho e as conseqüências do adoecimento e do vazio existencial.

2. ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE A CONCEPÇÃO DE TRABALHO

Evitando cair no erro da generalização ou recorte limitado, este capítulo traz breve contextualização a respeito do conceito de trabalho na história do ocidente e a visão da sociedade sobre esses modos de trabalho, junto com algumas considerações de autores de diversas áreas que discutiram sobre o tema. Importante começar descrevendo que “trabalho” é uma palavra originária do latim *tripalium*, expressão usada para nomear instrumento de tortura, “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los” (ALBORNOZ, 1994, p.10). Albornoz (1994) em seu livro *O que é trabalho*, também aponta para nossa concepção de trabalho, isto é, em português, que pode carregar vários significados: “a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a do esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável” (ALBORNOZ, 1994, p.9)

Na Grécia Antiga, os trabalhos manuais, a construção civil, toda manutenção da produção de bens e serviços era realizada por mão de obra escrava. A sociedade reconhecida como cidadã de direito, filhos de mulheres atenienses, realizava atividades intelectuais como ir agora participar de debates e tomar decisões importantes (AUSTIN & VIDAL-NAQUET, 1986 apud SILVA, 2012)

O trabalho é também um tema importante na mitologia grega. Sísifo, filho do rei Éolo, é um sujeito ousado que, ao enfrentar a ira dos deuses, desconsidera ordens superiores, e por isso, recebe a seguinte penalidade: rolar uma pedra até o alto de uma montanha, e, ao final de sua jornada diária, a pedra rolava montanha abaixo sugada pela força de seu próprio peso. Em “O Mito de Sísifo – ensaio sobre o absurdo” de Albert Camus, o personagem corresponde à metáfora de um trabalhador braçal que tem na sua labuta cotidiana uma atividade “inútil e sem esperança”. Para o autor, o operário “trabalha todos os dias de sua vida na mesma tarefa e esse destino não é menos absurdo” (CAMUS, 2010 p. 78-79 apud MONTALVÃO, 2018).

Na idade média, a teologia cristã, concebia o trabalho como tarefa penosa e humilhante, uma punição para o pecado. Como resultado da desobediência, Adão teve como punição a obrigação de trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto. “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás.” (GÊNESIS 3:19)

Foi somente no Renascimento, significativo movimento político, econômico e cultural na história da Europa que data entre os séculos XIV a XVI, em que a concepção de trabalho ganha nova forma, onde o trabalho é inerente ao homem e a ideia de maestria, a perfeição do artesão, que o tornava um verdadeiro mestre ao dominar o ofício, “as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências”. (ALBORNOZ,1994, p.59 apud RIBEIRO & LEDA, 2004). Nesse momento, ao contrário de escravizar ou punir, o trabalho ganha o lugar de algo que preenche a vida e assume o status de condição necessária para liberdade do homem.

Observa-se na história, desde então, significativa realização do homem com o trabalho, época da produção artesanal, quando o trabalhador está implicado em todas as etapas do processo produtivo, o artesão se identifica com o seu produto e é responsável pela sua obra. Mais tarde, com a revolução industrial, o homem molda sua atividade às necessidades das fábricas; o controle, a racionalização e, posteriormente, a divisão do trabalho começam a fazer parte da vida dos trabalhadores e da sociedade.

Na sociologia, muitos teóricos despontam para tratar sobre o tema do trabalho, destacando-se os clássicos: Karl Marx (1818-1883), Émile Durkheim (1858-1917), e Max Weber (1864-1920). Para Marx, tudo o que existia na sociedade humana era por causa do trabalho, defendia-o como uma dimensão essencial da vida humana, pois, o mundo e o homem são seres históricos, produtos da indústria, do trabalho social, que se modificam de acordo com as suas necessidades em cada época histórica. Por meio do trabalho o homem cria, livre e conscientemente, a realidade, bem como o permite dar um salto da mera existência orgânica à sociabilidade. (LUKÁCS, 1981, p.12). Logo, “quando se fala do trabalho, está-se tratando, imediatamente, do próprio homem.” (MARX, 2004, p. 89)

Para ele, o homem também era o único ser capaz de produzir seus meios de trabalho, ou seja, criar ferramentas para o desenvolvimento de suas atividades. Com isso, os homens puderam desenvolver a indústria, aumentando sua capacidade produtiva e, a partir desse aspecto, Marx passou a analisar os modos e condições de produção. (MARX, 2007 apud OLIVEIRA, 2010) Assim, observou-se que os modos de produção da sociedade, baseados na propriedade privada, conduziam o homem à perda de sua essência ao objetivar-se nos produtos do trabalho. Isto é, a partir do trabalho passou a ser visto, também, como algo negativo, isso porque o homem começou a trabalhar não para realizar-se e tornar-se como ser livre e criativo, mas para satisfazer os interesses do capital e as suas necessidades imediatas. Através do sistema

capitalista de produção, o trabalhador tornou-se uma mercadoria, algo sem valor, e que sua desvalorização aumenta na mesma proporção da grandeza da produção do capital.

Para Durkheim, o trabalho era entendido como um fato social, ou seja, o trabalho realizava determinada força sobre os indivíduos, influenciando suas maneiras de agir, pensar e sentir (DURKHEIM, 1983). Por sua vez, em Weber, o trabalho foi analisado através de um viés religioso, demonstrando, na época, que protestantes e católicos viam o trabalho de maneiras diferentes; ou seja, os católicos o entendiam como uma forma de sustento, remissão de pecados, enquanto os protestantes o percebiam como uma forma de adorar a Deus e evitar o pecado.

Na revolução industrial, o método taylorista e fordista, adotado nas indústrias, ganha força em grande parte das organizações, o tempo é sincronizado, as atividades são fracionadas, são estabelecidos horários exatos para chegada e saída das fábricas, o desfrute do tempo livre é monitorado, a quantidade e as formas de lazer devem ser limitadas e pensadas sob a visão da produção e trabalho de modo a não interferir na disposição para produtividade do operário. A estrutura da organização do trabalho, o sistema taylorista caracterizado pela produção por peças, é capaz de neutralizar, completamente, a vida mental durante o trabalho. E, assim, o trabalhador se encontra lesado em suas potencialidades sendo obrigado a funcionar como uma estrutura comportamental. (DEJOURS, p. 129, 1987).

No capitalismo, modelo paradigmático preponderante no mundo, que rege as relações econômicas e também sociais, a maior parte do investimento é voltado para as indústrias, que se torna a atividade econômica mais importante. Assim, o trabalho assalariado passa a ser uma via de mão única para a grande maioria da sociedade. É nesse contexto que Dejours desenvolve seus estudos sobre os efeitos nocivos à saúde psíquica resultantes do trabalho. Destaca-se, dessa maneira, a complexidade das relações que se configuram entre o sujeito e seu trabalho observando que, por um lado, acredita-se que o trabalho seja nocivo à saúde resultando sofrimento, mas, por outro, admite-se que ele possa ser uma fonte de saúde e de realização pessoal. (MÁXIMO; ARAÚJO; SOUZA, 2014).

Estamos, então, diante de um dualismo, o trabalho é fonte de prazer ao mesmo tempo em que é causador de sofrimento. Isso porque, a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, quando suas possibilidades de adaptação entre a organização e seus desejos são bloqueadas, surgindo, assim, o sofrimento. E nesse processo

dinâmico, os sujeitos criam estratégias como forma de escape, e Christophe Dejours busca explicar quais são estas estratégias, como elas surgem e como se firmam. (MENDES, 2007)

Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o sentido atribuído ao trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Conseqüentemente, o sofrimento aumenta. (DEJOURS, 1992 p. 52). Então, quando o funcionamento psíquico é colocado diante da organização do trabalho, percebe-se que determinadas organizações podem ser perigosas para o equilíbrio psíquico e podem desencadear fadiga, patologias e tensão. (DEJOURS, DESSORS, & DESRIAUX, 1993. Apud MÁXIMO, ARAÚJO E SOUZA.

Logo, depreende-se que existem contextos de trabalho causadores de sofrimento, que é importante para o homem dar sentido às suas atividades e compreender como se configura o seu trabalho. Pontua-se que existem situações causadoras de sofrimento, assim como, relação laboral entre chefias, subordinados e pares que causa, também, sofrimento. Perguntamo-nos: Como o homem pode suportar determinadas situações? E como ele pode ser e fazer além das circunstâncias adversas? Partindo desse pensamento, aprofundamo-nos na visão antropológica de Viktor Frankl que aponta o homem como alguém capaz de encontrar sentido para sua vida, mesmo em difíceis situações, sendo ele, um ser livre e responsável por se posicionar em cada situação e de encontrar, ou não, um sentido para cada uma delas (FRANKL, 1991). Frankl indica que o sentido é aquilo que proporciona significado à vida, sendo objetivo e mutável. Cada pessoa tem sua missão, seu sentido específico, singular e irrepitível (FRANKL, 2003 apud AQUINO, 2013).

Admitamos que, em algum momento da vida, o homem se depara com algum tipo de pergunta existencial que o faz refletir sobre o sentido, sua missão na terra ou aquilo que o move, questionamentos tais como: por que estou aqui? Como posso contribuir com o mundo? Eu tomo decisões por mim ou deixo que os outros as tomem? Aqui, preliminarmente, está a essência da Logoterapia e Análise existencial, que em seus fundamentos fenomenológico existencial, compreende o existir por meio do seu caráter único e irrepitível do qual o trabalho não está excluído, uma vez que o mesmo é também uma das vias de expressão da essência e vivência existencial do homem.

O sentido, para Viktor Frankl, é algo concreto, que o sujeito pode realizar, "não significa algo abstrato; ao contrário, é um sentido totalmente concreto, o sentido concreto de uma situação com a qual uma pessoa também concreta se vê confrontada" (FRANKL, 2008,

p.101). "se, de fato, há sentido para a vida, esse sentido é incondicional, e nem mesmo a morte ou o sofrimento podem retirar sua validade" (FRANKL, 2011, p. 193). Isso aponta para o fato de que Frankl interpreta o sentido como algo que pode ser encontrado, independentemente da circunstância da vida do ser humano, podendo ser na calma, ou em momentos de difícil angústia. No contexto do trabalho é possível refletir sobre como as organizações de trabalho podem ser potenciais causadoras de sofrimento, ao passo que podem, da mesma maneira, contribuir para que a pessoa encontre um sentido na sua tarefa.

3. PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicopatologia do trabalho desponta na França, no período que se deu entre as duas grandes guerras, onde os primeiros estudiosos destacavam e descreviam as doenças mentais relacionadas ao trabalho. Anos depois, na década de 1980, o interesse ficou em torno de compreender como a maioria dos trabalhadores consegue esquivar-se do adoecimento ocasionado pelo trabalho. O grupo de estudiosos liderado por Dejours, estava interessado na restauração da integridade e dignidade do homem no papel de produtor.

A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho, título brasileiro, é a obra que Christophe Dejours, psiquiatra francês nascido em 1949, publica sobre o sofrimento e as estratégias defensivas individuais e coletivas de enfrentar o sofrimento. Nessa obra, Dejours aponta o cenário sócio-histórico do século XIX, onde não existia proteção social, as condições de higiene eram precárias, havia grande esgotamento físico, acidentes de trabalho, subalimentação e alta mortalidade. Ou seja, saúde e bem estar eram uma realidade distante em relação à classe operária do século XIX. (DEJOURS, 1998, p. 14).

Dejours discute os modelos de trabalho vigentes à época, sendo eles o Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. Cada modelo tinha suas peculiaridades e pressionava o trabalhador de maneiras distintas. O medo e a pressão no trabalho surgem como estratégias necessárias para a produtividade dos empregados. A exploração do medo aumenta a produtividade, exerce uma pressão no sentido da ordem social e estimula o processo de produção (DEJOURS, 1998, p. 115).

Por volta da década de 1990, Dejours assumiu a direção do Laboratório de Psicologia do Trabalho do CNAM (Paris). (MENDES, 2007). A psicodinâmica do trabalho se firma enquanto uma abordagem particular e pioneira, ao estudar o trabalho, destacando-se duas obras de Dejours, traduzidas em português como *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* e *O fator humano*.

Nessa fase, Dejours compreende que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e identidade dos indivíduos e que sua influência transcende o tempo da jornada de trabalho propriamente dita e se estende para toda a vida familiar e tempo do não-trabalho (DEJOURS, 1992, 1993, 1994; BRANDT *et. al*, 1995 apud HELOANI & LANCMAN, 2004). Por isso, evidencia as vivências de prazer e sofrimento como dialéticas e inerentes a todo contexto de trabalho” (MENDES, 2007, p. 34)

Mendes (2007) reconhece uma terceira fase da psicodinâmica do trabalho, iniciada no final da década de 1990, que consolida a abordagem científica, tem o objetivo de compreender como os elementos psíquicos e subjetivos são provocados a partir das relações e da organização do trabalho. Portanto, foca nos aspectos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, tais como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade e motivação e estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações de trabalho. Observa, a partir de então, a dinâmica entre a organização do trabalho e processos de subjetivação, mobilização e engajamento do trabalhador que a organização do trabalho exige.

O conceito de organização do trabalho pode ser dividido em duas esferas, sendo uma delas caracterizada pela divisão do trabalho e a outra pela divisão dos homens (DEJOURS, 1992). A divisão do trabalho está relacionada à organização, distribuição e organização das tarefas. Na divisão dos homens, encontram-se as relações laborais, estão as responsabilidades relacionadas ao trabalho, as relações hierárquicas, o comando, o grau de autonomia para exercer as atividades, e as possibilidades de cooperação e comunicação, entre outros. É no exercício do trabalho que ocorrem as divergências entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

O trabalho prescrito é a tarefa dada, aquilo que deve ser realizado com regras e objetivos estabelecidos pela organização, e o trabalho real, pode-se dizer que é aquilo que é posto em jogo pelo trabalhador para realizar o trabalho prescrito. Logo, trata-se de uma resposta às imposições determinadas, externamente, que são, ao mesmo tempo, apreendidas e modificadas pela ação do próprio trabalhador (BRITO, 2006). O trabalho real se desenvolve em situações reais de trabalho, por suas dinâmicas instáveis e passíveis de imprevistos, ficando explícito que a atividade de trabalho envolve estratégias de adaptação do prescrito às situações reais de trabalho.

Portanto, o trabalho que é idealizado (prescrito) é, essencialmente, diferente da forma como é desenvolvido em sua prática (real). Dejours aponta que os desvios ao trabalho prescrito, não são somente um meio para resistir à autoridade hierárquica, são, além disso, uma necessidade para conseguir realizar o trabalho com êxito. Essa manobra, por parte dos trabalhadores, é o que permite recriar o trabalho e resolver as dificuldades não previstas pelos mentores da organização do trabalho. Dejours (2005) em *O fator humano*, aponta para diferenciações entre tarefa e atividade, descrevendo que tarefa é o que se deve fazer, enquanto atividade é o que é realmente feito pelo operador para chegar o mais próximo possível dos

objetivos da tarefa. Demonstra, também, que o trabalho se caracteriza pelo enquadramento social de obrigações e de exigências que o precede. (DEJOURS, 2005. p. 39)

Surgem, então, as relações sociais originadas da organização do trabalho, ou seja, as relações com hierarquias, chefias, e outros trabalhadores. O sofrimento desponta quando não há possibilidade de negociação entre o trabalhador e a realidade imposta pela organização do trabalho. E aumenta, à medida que a organização não permite uma substituição do trabalho prescrito em uma atividade que o trabalhador desenvolve seus macetes e inteligência prática, ou seja, quando a organização não é capaz de absorver a criatividade, variabilidades no modo de fazer tarefas e subjetividade (DEJOURS & JAYET, 1994, DEJOURS E COL. 1994 apud MENDES, 2007). A falta de autonomia por parte dos trabalhadores leva a tal sofrimento que assume papel importante no desenvolvimento da saúde ou de patologias. Isso porque há um enfrentamento das condições impostas e pressões, que, ao serem transformadas, geram prazer e saúde, mas, ao passo que esse enfrentamento se torna invalidado, o sofrimento instala-se, dando lugar ao adoecimento.

Dejours desenvolveu o conceito de estratégias defensivas “como regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres” (MENDES, 2007, p. 38) utilizado pelos trabalhadores. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) apontam o termo *estratégias defensivas*, na sua maioria, como coletivas. Segundo os autores, as estratégias são mecanismos pelos quais o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer. Indicam que a diferença existente entre um mecanismo de defesa individual e um coletivo, está no fato de que aquele permanece sem a presença física do objeto, que se encontra interiorizado, e este depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores. As estratégias defensivas por parte dos trabalhadores podem ser entendidas como algo positivo, pois minimiza o sofrimento causado pelo contexto de trabalho, gerador de conflito, favorecendo assim o equilíbrio psíquico.

Segundo Dejours (1993/2004), as defesas podem ser de proteção, adaptação e exploração: As defesas de proteção são modos de pensar, sentir e agir compensatórios, utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento; as defesas de adaptação e de exploração se articulam na negação do sofrimento e na submissão ao desejo da produção, caracterizando-se, na maioria das vezes, como inconscientes e levando os trabalhadores a manter a produção e o funcionamento da organização. (MENDES, 2007).

No entanto, a despeito desse mecanismo defensivo ser, efetivamente, eficaz, no sentido de evitar descompensações psicopatológicas, é importante observar que a utilização deste tipo de mecanismo de defesa também se mostra contraditório, podendo gerar mais adoecimento. Isto porque as estratégias defensivas podem operar como uma armadilha que insensibiliza os trabalhadores contra aquilo que os fazem sofrer (DEJOURS, 1999 apud AREOSA, 2019). Logo, os maiores perigos que essa situação ocasiona é tornar tolerável o “sofrimento ético”; isto advém da obrigação de praticar determinadas ações que o trabalhador condena moralmente (AREOSA, 2019).

“O sofrimento é visto como uma espécie de drama, mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho em busca de condições de saúde.” (MENDES, 2007, p. 43) O sofrimento é visto como uma saída para a saúde, na medida em que permite que o trabalhador o transforme em sentido, inteligibilidade e ação. (DEJOURS & JAYET, 1994).

A psicodinâmica do trabalho, a partir de tal contexto, foca nos estudos das patologias sociais como a banalização do sofrimento, a violência moral, exclusão no trabalho, a servidão voluntária, distúrbios osteomusculares, depressão, alcoolismo, suicídio e outros aspectos que trazem a ideia de inversão de perspectiva teórica, onde o ponto de partida são as situações de trabalho para o entendimento das psicopatologias do trabalho. (MENDES, 2007). O desenrolar da história econômica aponta vários desdobramentos na dinâmica da vida no trabalho. As características da acumulação do capital e da pós-modernidade indicam forte influência sobre o trabalho e os modos de subjetivação. Desse modo, a clínica do trabalho, proposta por Dejours, estuda o processo de construção da subjetividade nesse contexto, o sentido compartilhado do trabalho construído por meio dos conflitos, contradições e interações entre o trabalhador e as organizações.

4. PATOLOGIAS SOCIAIS

Em estudos atuais, Dejours (2000, 2003) traz à discussão o termo patologias sociais. Buscou-se a compreensão do termo, através do discernimento de que existem doenças que têm sua origem através da dimensão social, ou seja, patologias sociais são processos de adoecimento que têm origem no cotidiano e modo de vida do indivíduo. (ALMEIDA & VITAGLIANO, 2009).

Mendes (2007) propõe a existência de três patologias sociais, sendo elas: a da sobrecarga, da servidão voluntária e da violência (MENDES, 2007, p. 55). A sobrecarga, de acordo com Dejours (2000), são lesões como LER/DORT e problemas psicossomáticos. Buscou-se, a partir dessa compreensão, identificar quais seriam os adoecimentos mais recorrentes advindos do trabalho, ou seja, aqueles cuja origem não está na fisiologia do corpo, mas no contexto da sobrecarga de trabalho em que está inserido o indivíduo.

São observados pela literatura, os Transtornos Mentais Comuns (TMC), caracterizados por queixas somáticas inespecíficas: dores no corpo, dores de cabeça, nervosismo, fadiga, esquecimento, falta de concentração, assim como uma infinidade de manifestações que poderiam caracterizar-se como sintomas depressivos, ansiosos e somatoformes. (FONSECA, GUIMARÃES & VASCONCELOS, 2008). Os transtornos mentais comuns, também englobam quadros depressivos, ansiosos e somatoformes classificáveis nos manuais diagnósticos. Isto quer dizer que parte da população apontada como aquela que apresenta TMC pode precisar de tratamento medicamentoso e cuidados, bem específicos, para a saúde mental. (GOLDBERG; GOODYER, 2005 apud FONSECA, GUIMARÃES E VASCONCELOS, 2008).

No entanto, é importante refletir sobre o modo como são pensadas e tratadas as chamadas patologias sociais. Por que tratar doenças relacionadas à qualidade de vida de forma medicamentosa se o problema de saúde surge a partir das vivências cotidianas, na forma de lidar com os problemas e nas relações sociais e laborais? Se o problema é social, a solução não pode ser dada a partir de compostos químicos, proveniente da compreensão de um desarranjo fisiológico.

Para Dejours (2005) a servidão voluntária, termo usado pela psicodinâmica do trabalho, também se configura como uma patologia social dentro das organizações. Mendes (2007) aponta:

ser uma patologia que demonstra a radicalização dos modos de organização do trabalho, baseado nos princípios da racionalidade econômica, da flexibilização do

capital, o que pressupõe a submissão consentida e legitimada pela naturalização e banalização do sofrimento, das injustiças e do mal, como modo de garantir a produtividade da organização do trabalho (MENDES, 2007, p. 56)

A patologia da violência se configura a partir de diversas práticas como, por exemplo, a violência psicológica, vandalismo, sabotagem, assédio moral e abuso de poder, que podem gerar adoecimento e sofrimento psíquico para a pessoa assediada. Dentre as violências citadas, destaca-se o assédio moral. Em 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu quase 50 mil denúncias de assédio moral, comportamentos causados pela desestabilização das relações de solidariedade, vivenciado quando a organização impõe estresse, competitividade exacerbada, entre outros. Segundo Márcia Novaes Guedes a definição da expressão “assediar” em seu sentido genérico significa:

submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequadas e intempestivas, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim deriva de conduta deliberativa com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. (GUEDES, 2003: p. 33)

De acordo com Marie France Hirigoyen, assédio moral no trabalho é:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (2002, p.65)

Para o tribunal superior do trabalho, em Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. (Secretaria de Comunicação Social do TST):

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Embora se caracterize como um ato de agressão que causa vários tipos de prejuízos às vítimas, o assédio moral se caracteriza pela sutileza, já que, corriqueiramente, identifica-se através de suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, sarcasmo, e maneiras de se comunicar que inclusive ou propositadamente facilitam a negativa caso o agressor seja questionado ou repreendido. (TEIXEIRA, 2009 apud RIBEIRO 2010).

Logo, são variadas as formas em que pode ser praticado o assédio moral, desde as mais evidentes e grosseiras até as mais despercebidas e sutis. Diante da realidade, é impossível quantificar todas as possibilidades e práticas de assédio moral. No entanto, a literatura aponta elementos básicos definidores de tal acontecimento como a prática sistemática constante de atos com o intuito de desestabilizar, psicologicamente, o trabalhador; que compromete seu rendimento profissional e sua moral, levando à depressão ou à tristeza profunda. (TEIXEIRA, 2009)

Junto ao assédio moral, o trabalhador pode sofrer violência no trabalho a partir do contexto de trabalho que envolve três áreas: a organização (distribuição de tarefas), as condições de trabalho (ambiente físico e componentes biológicos) e as relações socioprofissionais. São elementos que dizem respeito à jornada de trabalho, produtividade, qualidade do ambiente físico, modelos de gerência, participação nas decisões e entre outros.

Sobre as práticas de violência psicológica no espaço de trabalho, Costa (2013, p. 5) aponta que:

Os comportamentos de violência psicológica mais frequentes relacionam-se à: pressão exagerada para cumprir metas, supervisão constante e rígida, uso de estratégias de exposição constrangedora de resultados e comparação entre membros do mesmo grupo, competitividade para além da ética, avaliação de desempenho focada em resultados, sem valorizar os processos, ameaça de demissão constante, humilhações direcionada para o grupo de trabalhadores diante de resultados abaixo do esperado, forte hierarquia entre outras.

Trata-se, portanto, de práticas que trazem danos diretos à vida do indivíduo, podendo afetar, gravemente, sua saúde física e mental, o que leva a consequências, principalmente, na vida laboral do sujeito, quando gera situações de desemprego ou morte e constitui, assim, um risco concreto nas relações e condições de trabalho. (COSTA, 2013).

Ainda sobre patologias sociais nas organizações do trabalho, é importante destacar o abuso no exercício do poder, discutido por último, contudo, o aspecto mais importante, pois é através dele que, na maioria das vezes, a violência moral e psicológica são exercidas. Wagner e Hollenbeck (2018) alertam que há abuso no exercício do poder quando ele não é orientado para promover benfeitorias para a maior quantidade de pessoas, os direitos e liberdades

individuais são desrespeitados e a equidade não é praticada. É caracterizado quando as pessoas deixam de respeitar a liderança e passam a ter medo, vivendo sob ameaças de demissão e receio de críticas. Toda prática de abuso de poder começa com alguém superior ao outro, geralmente, líderes, chefes e gerentes que pensam ter o direito de tomar decisões arbitrárias, sem levar em consideração a pessoa subordinada e a organização do trabalho de maneira holística.

Em se tratando de lei, destaca-se a lei nº 9029/95 que veda a discriminação nas relações de trabalho, de acordo com os artigos apresentados:

Art. 1. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)(Vigência)

Art. 4. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I- a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais." Desta feita, referida lei veda formas de discriminação no âmbito do trabalho, com sua consequente reintegração ao labor ou poderá optar pela percepção de seus rendimentos em dobro. De tal sorte, o empregado também poderá se valer da rescisão indireta.

O artigo 5º, da Constituição Federal de 1988, define que,

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo -se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

...

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

...

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Logo, toda organização deve entender os riscos da má governança, da falta de capacitação de líderes e dos males causados pela violência psicológica, assédio moral e abuso de poder, que resultam nos chamados Transtornos Mentais Comuns (TMC), causados pelo sofrimento psíquico por falta de cultura organizacional saudável e boa gestão de recursos

humanos na organização. Com isso, Robbins (2005) aponta que o desenho da organização enquanto uma instituição, os processos do trabalho e funções; as políticas e práticas de recursos humanos, a cultura interna da organização, têm impacto sobre as variáveis dependentes - produtividade, absenteísmo, rotatividade e a satisfação no trabalho. Mendes (2007) aponta que existe um aumento e diversificação do número de patologias sociais que precisam ser pesquisadas e esse é um desafio da psicodinâmica do trabalho.

Entende-se, desse modo, que o indivíduo, além de ter o direito de gozar de paz e qualidade de vida no trabalho, deve ser visto de maneira holística, ser compreendido e respeitado em sua singularidade, mesmo diante das adversidades que possam ocorrer no trabalho ou das realizações bem sucedidas.

O que podemos inferir sobre as patologias sociais? Que são disfunções nas relações laborais e na organização, de maneira geral. Potenciais causadoras de adoecimento e sofrimento psíquico para a vítima, comprometedoras no que se refere à produção e desenvolvimento.

5. VAZIO EXISTENCIAL E SENTIDO NO TRABALHO

Esse capítulo busca realizar uma discussão sobre o homem que busca realização no trabalho, e, não encontrando-a, é suscetível a vivenciar sensação de vazio. Frente a isso, é possível em alguns casos, o surgimento de algum tipo de violência e que esse sujeito se torne vítima da mesma, resultando em patologias sociais como descrito no capítulo anterior. “O homem transforma o mundo por meio do trabalho e ao mesmo tempo é por este transformado. Então, o que justifica o fato de homens realizarem trabalho, mas, no entanto, não se realizarem?” (GUEDES & GAUDÊNCIO, 2012 p. 28)

Para a maioria dos indivíduos, o trabalho que fazem não são projetos seus, como também não são seus os frutos dos esforços. Longe de ser sinônimo de criação e de transformação, o trabalho que desenvolvem torna-se opressivo e estafante. Por exemplo, será que construir as imensas pirâmides egípcias era projeto das centenas de escravos, ou era vontade do poderoso faraó? Do mesmo modo, de quem era o projeto da construção do Palácio de Versalhes, na França (GUEDES & GAUDÊNCIO, 2012, p. 28).

Quando o homem não se sente realizado em seu trabalho, e, conseqüentemente, em sua vida, pode vivenciar a sensação de vazio existencial. Como nos aponta Frankl, esse fenômeno tem suas origens no desenrolar da história social e cultural do ser humano, quando ele deixa de seguir, em nome da modernidade, valores e tradições que diziam o que devia fazer ou como agir. A partir de então, torna-se perdido diante dos conflitos éticos e morais que permeiam sua vida. Isso porque o homem, ao contrário dos animais, não possui instinto que o oriente sobre o que ele deve fazer. Logo, acaba se tornando vítima do conformismo, ou do totalitarismo, isto é, passa a querer fazer o que os outros fazem, ou termina fazendo o que os outros querem, esquecendo-se da sua singularidade (FRANKL, 2011 apud BATISTA & BARROS, 2016).

De acordo com Frankl, o vazio existencial se manifesta, sintomaticamente, sob a forma predominante de tédio e apatia. Sintomas que se expressam através dos índices crescentes de depressão, agressão, adição e inflação da sexualidade (FRANKL, 2003b apud PEREIRA, 2017). Isso implica dizer que o vazio existencial, pode ser produtor de fenômenos como: o suicídio, criminalidade, dependência química e violências em geral. Frankl o denominava como “patologia do espírito do tempo” (FRANKL, 2014, p. 302).

Para Aquino & Cagol (2013) nas últimas décadas, reestruturações organizacionais no mundo do trabalho e seus desdobramentos provocaram aumento significativo de suicídios em diversos países. “Este fenômeno, segundo Freitas (2011, p. 56-57), tem, dentre outras,

consequências como o “trabalho submisso e sem sentido, qualidade esquecida, condições precárias e temporárias”; bem como “indivíduos isolados, exaustos, desprezados, humilhados e sem esperança, transformados em alvos preferenciais”. (FREITAS 2011 apud AQUINO & CAGOL, 2013 p. 118)

Pensar sobre a modernidade, o desenvolvimento do capitalismo, a consolidação do modelo industrial através da mecanização do indivíduo para fins lucrativos e de uma urbanização veloz e desenfreada, que, segundo Frankl, “desenraiza o homem, na medida em que o aliena das tradições e dos valores mediados pelas tradições”. (PEREIRA, 2017) “Compreende-se por si mesmo que, sob tais circunstâncias, sobretudo a nova geração tenha de sofrer do sentimento de ausência de sentido, avaliação em favor da qual falam também os resultados de pesquisas empíricas” (FRANKL, 2014, p. 283). Considerando tais colocações, indispensável apontar produções artísticas, que corroboram a colocação científica, como a música *Infinita Highway*, de Engenheiros do Hawaii, composição de Humberto Gessinger de 1987 que nos ajudam a pensar a questão do vazio existencial:

Mas não precisamos saber pra onde vamos
 Nós só precisamos ir
 Não queremos ter o que não temos
 Nós só queremos viver
Sem motivos, nem objetivos
 Estamos vivos e isto é tudo
 É sobretudo a lei
 Dessa infinita highway”
 ...
Cento e dez
Cento e vinte
Cento e sessenta
 Só pra ver até quando
 O motor aguenta (...)

Apesar de não ser o single do disco, a banda chegou a fazer alguns (programas) Globos de Ouro com ela. Era a parada de sucessos da época. Cita Gessinger em entrevista ao Segundo Caderno, da Revista eletrônica Zero Hora. Para intérpretes, o objetivo do autor era fazer com que o homem tivesse o direito de ser o que quisesse. “(...) quanto menos conhece o homem a finalidade de sua vida, mais ele acelera o ritmo com o qual a segue.” (FRANKL, 2015, p. 71)

O poema “*E agora, José?*” de Carlos Drummond de Andrade, poeta brasileiro do século XX, também aponta para a sensação de vazio existencial quando coloca José, nome comum na população brasileira do século XX, trazendo alusão à grande maioria dos indivíduos, a refletir,

através de perguntas existenciais, sobre a solidão, o abandono do indivíduo na cidade grande e a sua falta de perspectiva em relação à vida, sem saber que caminho tomar.

E agora, José?
A festa acabou,
a luz apagou,
o povo sumiu,
a noite esfriou,
e agora, José?
(...)

"E agora, José?". Agora, que os bons momentos terminaram, que "a festa acabou", "a luz apagou", "o povo sumiu", o que resta? O que fazer?

a noite esfriou,
o dia não veio,
o bonde não veio,
o riso não veio,
não veio a utopia
e tudo acabou
e tudo fugiu
e tudo mofou,
e agora, José?

Todos os eventuais escapes, todas as possibilidades de contornar o desespero e a realidade não chegaram, nem mesmo o sonho, nem mesmo a esperança de um recomeço. Tudo "acabou", "fugiu", "mofou", como se o tempo destruísse todas as coisas boas.

Com a chave na mão
quer abrir a porta,
não existe porta;
quer morrer no mar,
mas o mar secou; (...)

"Com a chave na mão / quer abrir a porta, / não existe porta". José não tem propósito, saída, lugar no mundo. Não existe nem mesmo a possibilidade da morte como último recurso - "quer morrer no mar, / mas o mar secou" - ideia que é reforçada mais adiante. José é obrigado a viver. (Interpretação de Carolina Marcello, Mestre em Estudos Literários, Culturais e Interartes, Universidade do Porto, 2014)

Quando não há objetivos, nem senso de missão, o homem fica perdido e sujeito a viver a frustração existencial. Frankl (2015) salienta que a frustração existencial é latente e se manifesta por trás de comportamentos como, por exemplo, o homem que é movido por um desejo incessante ao trabalho, atirando -se ao impulso de uma atividade intensa de maneira que

viva em busca de poder ou dinheiro. E quando há ocorrência desse comportamento, observa-se a neurose dominical, descrita por Frankl (2015), quando esse homem, em momentos de descanso, é acometido por uma sensação de vazio, ao perceber que sua vida além do trabalho, é sem sentido. Por outro lado, há aqueles que sofrem por ter que voltar à rotina de trabalho. De acordo com o Ministério Público do Trabalho, 43% dos casos de afastamentos no trabalho são decorrentes de adoecimento mental. Portanto, infere-se que as patologias sociais descritas por Dejours, ou, como cita Frankl, as patologias do espírito, podem ser decorrentes do sentimento de vazio, frustração existencial e falta de sentido. Pessoas que vivem em torno de grande ambição sem sentido, acabam vivendo o totalitarismo, exigindo que as pessoas ao seu redor vivam de acordo com suas concepções, tornando-se agressivas e exercendo violência, ou aquelas que são vítimas do conformismo, sendo omissas e apáticas diante da violência que observam em seu cotidiano.

Frankl (2011) questiona sobre como o homem pode lidar com o vazio existencial em termos terapêuticos. Será, o vazio existencial, uma doença? Nos indica que, na verdade, de acordo com a perspectiva patológica, no plano psicológico, é um equívoco pensar no vazio existencial como uma doença, pois ele é um fenômeno existencial. (PEREIRA, 2017). Na logoterapia e Análise Existencial, como já citado, existem três tipos de valores que proporcionam ao homem a realização existencial. (FRANKL, 2003 apud OLIVEIRA & SANTOS, 2017). O primeiro, diz respeito ao valor criativo, experienciado através da criação de algo ou realização de alguma coisa. Podemos pensar no trabalho inserido nessa categoria de valor, ou seja, o homem realiza valores criativos ao trabalhar, experimentando, assim, uma realização existencial. O segundo valor está relacionado às vivências, que podem ser, por exemplo, um relacionamento amoroso, amar uma pessoa. É possível também que a pessoa realize esse valor de vivência no trabalho em suas relações sociais e coletivas. O terceiro é chamado de valor atitudinal que pode ser vivido a partir de um posicionamento diante de uma situação de sofrimento ou dor que não podem por ele ser mudadas, onde a pessoa realiza valor quando se coloca diante de tais circunstâncias imutáveis, encontrando sentido, apesar do sofrimento.

Essa reflexão acerca dos valores nos aponta para o conceito da autotranscendência, sendo ela, a capacidade que o homem tem de sair de si para ir em busca de algo ou alguém. Nela, observa-se que o homem se orienta, primariamente, para o sentido e os valores,

destacando a autotranscendência como constitutivo essencial do homem, e a dimensão dos fenômenos, especificamente, humanos (FRANKL, 1946/1989 apud SILVEIRA & MAHFOUD, 2006). O mundo é mais que mera expressão do nosso próprio ser, somos seres em busca de sentido, ou seja, abrimo-nos para além de nós mesmos, transcendendo para além dos que somos. (Viktor Frankl, citado por Heloísa Reis Marino, em prefácio à obra *O Sofrimento Humano*, 2019 p. 19) O trabalho pode ser considerado uma realização de valor para o homem, principalmente, quando este emprega nele seus esforços de criatividade, inteligência, pois é nesse movimento que a pessoa espiritual emerge, dando sentido a atividade realizada e, conseqüentemente, sensação de felicidade por sua realização. “De acordo com Frankl (1978), quando o homem realiza valores, “materializa” a pessoa espiritual.” (OLIVEIRA & SANTOS, 2017, p. 75)

A maneira como o homem vive e entende o trabalho não pode entrar em conflito com a dimensão espiritual, ou seja, com questões existenciais. (OLIVEIRA & SANTOS, 2017). Isso aponta para a compreensão de que o trabalho deve ser um lugar de vivências, descobertas e crescimento para a pessoa, que, por sua vez, exerce sua singularidade e ser no mundo. Quando a estrutura da organização tira a motivação do trabalhador, acaba bloqueando o desenvolvimento da sua criatividade. (OLIVEIRA & SANTOS, 2017) “O trabalho e oportunidade de criação devem estar entrelaçados para que se tenha sentido e significado.” (OLIVEIRA & SANTOS, 2017, p. 55) Diferente do que se apresenta em vivências de sofrimento, violência e abuso, o trabalho é fonte de sentido quando pode proporcionar ao homem a oportunidade de experimentar valores. “Para Frankl (1978) o trabalho representa um espaço onde o caráter único e irrepetível do indivíduo é chamado a manifestar-se. Ao trabalhar, a pessoa realiza valores criativos e desenvolve uma missão específica no mundo” (OLIVEIRA & SANTOS, 2017, p. 61).

Além do mais, o trabalho preenchido por sentido, pode ser uma possibilidade de abertura para o encontro das pessoas e do mundo, sendo, sobretudo, uma forma do ser humano encontrar-se consigo mesmo (OLIVEIRA & SANTOS, 2017). O trabalho que proporciona saúde, bem estar e realização é o trabalho realizado para criar e servir. Pois “o homem não existe para se auto-observar, mas existe para entregar-se, sacrificar-se e para abandonar-se conhecendo e amando”. (FRANKL, 1994, p. 86 apud OLIVEIRA & SANTOS, 2017 p. 76).

Pensar sobre um ambiente carregado com a atmosfera de sentido, é, completamente, diferente daquele absorvido por sofrimento e adoecimento. As organizações comprometidas com a sociedade se articulam para que o ambiente de trabalho possibilite a realização da criatividade, saúde e sentido. Existem pessoas que devido às circunstâncias, vivem um trabalho sem sentido e não podem mudar a situação da sua vida no momento em que desejam e da maneira como gostariam que fosse, como, por exemplo, um pai que necessita, a qualquer custo, de um emprego para manter o sustento de sua família, a esse caso, é importante destacar o que Frankl nos indica sobre situações que não podem ser mudadas. “Quando não é mais possível moldar o destino, então se faz necessário ir ao encontro desse destino com a atitude certa” (FRANKL, 2015, p. 74).

A vida se impõe ao homem apresentando-lhe, muitas vezes, situações desfavoráveis, e esse mesmo homem é capaz de respondê-la com seus valores de atitude. Cada homem pode avaliar a si e refletir sobre sua atitude diante do destino, aquilo que realmente se mostra como sentido em sua vida. Mesmo no sofrimento de um trabalho indesejado, necessário em determinado momento da vida, como a do pai que precisa manter seus filhos, é possível encontrar sentido, seja na família, seja no senso de missão a cumprir, seja na vida além do trabalho. “A aceitação, ao menos no sentido de que esta nos faz suportar um sofrimento de forma correta e leal a um destino autêntico, é por si mesma uma ação - mais do que isso, a mais elevada ação e a mais elevada realização permitida a um homem” (FRANKL, 2015, p. 74).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste trabalho foi de buscar respostas aos conflitos de consciência do homem que vive em busca de realização e sentido, mas, muitas vezes, em seu trabalho, não o encontra. É a realização e o encontro que dão motivo para felicidade e prazer. (FRANKL, 2015). Viktor Frankl nos indica que cada época tem suas neuroses e, atualmente, não vivemos como nos tempos de Freud com a insatisfação sexual, mas com uma frustração existencial (FRANKL, 2015, p. 9) Essa frustração parece ser decorrente de uma crise de valores. Vivemos em uma época de descrença, liberdade exacerbada, consumo por influência, totalitarismo e conformismo, isso acarreta em desespero e traz a sensação de que a vida carece de um sentido. “A decadência dos valores faz o mundo e a atividade dos homens parecerem insensatos e estéreis.” (ALEXANDER PFANDER, 1973)

Se o homem em meio a todo este torvelinho de estímulos quer sobreviver e resistir aos meios de comunicação de massa, deve saber o que é e o que não é importante, o que é e o que não é fundamental, em uma palavra: o que tem sentido e o que não tem. (FRANKL, 1978, P. 89).

Como nos aponta Frankl (2015), nessa decadência o homem vive a sensação de vazio existencial, e esse vazio pode desencadear o suicídio, o tédio, uso de drogas, e a agressividade. As indicações estatísticas de acordo com a Organização Mundial da Saúde, nos mostram que mais de 800 mil pessoas morrem de suicídio, por ano. É a segunda principal causa de morte entre jovens com idade entre 15 e 29 anos. Em estudos realizados por Stanley Krippner, citado por Frankl em *O sofrimento de uma Vida sem Sentido*, o sentimento de vazio existencial é vivenciado por pessoas com dependência química em 100% dos casos. (FRANKL, 2015, P. 17)

Uma pessoa que experimenta a sensação de vazio existencial, também pode apresentar agressividade e comportamentos de violência. Frankl pontua que apesar da agressividade se apresentar num plano biológico e psicológico, é necessário analisar um fato: a análise da intencionalidade. Por mais que a agressividade seja colocada de lado e se disperse, surge outra coisa: o ódio! “[...] e o ódio, precisamente em contraposição à agressividade, é intencionalmente dirigido a algo que odeio” (FRANKL, 2015, P. 18)

E como numa cadeia de acontecimentos, o homem que vive esse vazio em sua vida e em seu trabalho, é suscetível a praticar a violência com seu semelhante, tal como, violência psicológica, assédio moral e abuso de poder. Adler (1956), citando Nietzsche, diz que a

agressão pode manifestar-se no indivíduo como a vontade de poder. Apresenta a agressão e a vontade de poder como manifestações de um propósito bem mais abrangente: o objetivo de superioridade ou perfeição. (ADLER 1956. apud LINS, 2017). Para Adler, a busca por superioridade, trata-se de conquistar a completude e de uma integração perfeita da personalidade. (LINS, 2017, p. 18). No entanto, para Frankl:

Em virtude de sua vontade de sentido, o homem não tende só a procurar um sentido e realizá-lo, mas também a encontrar outras existências sob a forma de um tu, a fim de lhes dedicar seu afeto. Ambos, o alcance do sentido e o encontro, lhe fornecem uma razão para ser feliz e obter prazer (FRANKL, 1978, p. 12).

Observa-se, a partir das colocações de Frankl, que o homem não é preenchido e realizado através da superioridade ou perfeição. Se assim fosse, os índices de suicídio seriam bem menores, não haveriam guerras, como, por exemplo, a 2ª guerra mundial em que Adolf Hitler, político alemão que serviu como líder do Partido Nazista, buscava a superioridade de uma raça e por isso, milhares de pessoas foram mortas. Além do mais, a ideia de perfeição, se contrapõe ao fato de sempre estarmos em constante mudanças, o homem é aquele que é e também o que escolhe ser no momento seguinte.

Frankl nos mostra seu posicionamento sobre o ideal do equilíbrio homeostático, segundo ele, o homem vive em busca de tensão, não de equilíbrio. A ideia de estar em busca da perfeição é uma ideia do homem que vive em busca de algo estático, chegar a um fim. “A noodinâmica é a tensão, essencialmente humana, é a própria dinâmica existencial; é a tensão que se estabelece entre o homem e o sentido, entre o ser e o dever-ser. E nela está presente a liberdade, a qual permite escolher uma ou outra possibilidade” (ROEHE, 2005 apud MOREIRA & HOLANDA, 2010).

O homem tem necessidade de uma tensão específica, ou seja, daquele tipo de tensão que se estabelece entre o ser humano, de um lado, e, do outro, o sentido que ele deve realizar. [...] É claro que o homem não procura as tensões pelas tensões, mas, em particular, procura mais realizações que confirmam sentido à sua existência. (FRANKL, 2005, p. 87)

A busca pela tensão na realização de algo pode ser identificada no trabalho, por exemplo. O ambiente de trabalho, de acordo com Frankl, é um lugar repleto de valores a realizar que convida o indivíduo a manifestar-se. (OLIVEIRA & SANTOS, 2017)

Para Christophe Dejours, o trabalhador encontra sentido em suas atividades laborais quando entende que, para realizar o que lhe é proposto, pode entregar algo de si e quando é reconhecido por isso. Que apesar dos impasses, pode empreender sua inteligência prática e sua criatividade. Para Viktor Frankl, o trabalho passa a ter sentido quando o homem pode entregar nele sua singularidade, e nele realiza valores criativos e vivenciais. Não se trata de uma determinada profissão, mas o alcance da plenitude por meio da realização (FRANKL, 1989 apud OLIVEIRA & SANTOS, 2017).

Atualmente, devido aos moldes econômicos e sociais, muitas vezes, o homem não encontra sentido em seu trabalho por não entregar a ele sua singularidade, “se um sujeito não é desafiado por uma tarefa que exige o seu empenho, surge um certo tipo de neurose — a neurose noogênica” (FRANKL, 2005, p. 87).

De acordo com as pesquisas bibliográficas realizadas, observou-se que as neuroses noogênicas são, em outros termos, as chamadas patologias sociais, ou seja, sintomas que surgem a partir da dimensão social, vivências que trazem sofrimento e podem provocar o adoecimento das pessoas.

O psicólogo que atua na área organizacional, deve estar apto a, não somente para perceber as doenças ocupacionais resultantes da sobrecarga ou as violências psicológicas e morais, mas, também, para perceber o caráter existencial delas. Isto é, perceber como as implicações do trabalho afetam o ser-no-mundo daquela pessoa que sofre e perceber como o sofrimento e/ou a violência as impedem de experimentar valores. Em seu trabalho, seja em uma organização, ou no *setting* terapêutico, pode dar suporte para que a pessoa possa experimentar tais valores de modo mais concreto. No encontro genuíno com a pessoa, pode visar as possibilidades do futuro (GOMES & CASTRO, 2010).

O profissional que tem por base a análise existencial não pode deixar de lado os métodos terapêuticos oferecidos pela ciência, no entanto, usá-los tendo base na compreensão da existência. “O uso dos métodos deve permitir, em última instância, o exercício da liberdade para que o indivíduo utilize suas próprias capacidades existenciais” (GOMES & CASTRO, 2010 p. 87). Deve, contudo, explorar a liberdade e responsabilidade da pessoa. É a liberdade que abre as possibilidades para a realização dos valores, do dever-ser. O homem não é livre de determinadas situações, mas é livre para se posicionar diante delas (FRANKL, 2005) “O homem não é subjugado pelas condições diante das quais se encontra. Ao contrário, são elas que estão submetidas às suas decisões” (FRANKL, 2014, p.51). O homem que tem sua vida preenchida por

sentido, realiza valores no trabalho, se posiciona diante das circunstâncias e é responsável por suas decisões.

7. REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

AQUINO, T. A. A. de (Org.); DAMÁSIO, B. F. (Org.); SILVA, J. P. da (Org.). **Logoterapia & Educação: Fundamentos e Prática.** 1. ed. São Paulo: Paulus, 2010.

AQUINO, T. A. de. **Logoterapia e análise existencial, uma introdução ao pensamento de Viktor Frankl.** 1ª Ed. Editora PAULUS; 2013 – Coleção Logoterapia

BÍBLIA, A. T. **Gênesis.** In: A Bíblia sagrada: antigo e novo testamento. Português. Tradução de João Ferreira de Almeida. Brasília: Sociedade Bíblica do Brasil, 1969.

BRASIL. **Constituição Federal.** 1988 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 de fevereiro de 2022

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de Psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 5ª Ed. 1992.

DEJOURS, C. **A banalização da Injustiça Social.** 5a ed. Rio de Janeiro, FGV, 2003

DEJOURS, C. **O fator humano.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

FRANKL, V. E. **A psicoterapia na prática** (C. M. Caon, trad.). Campinas, SP: Papyrus, 1991

FRANKL, V. E. **Psicoterapia e sentido da vida.** 4. ed. São Paulo: Quadrante, 2003.

FRANKL, V. E. **Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração.** Petrópolis: Vozes. 2008.

FRANKL, V. E. **A vontade de sentido: fundamentos e aplicações da Logoterapia.** São Paulo: Paulus. 2011.

FRANKL, V. E. **Logoterapia e análise existencial: textos de seis décadas.** Rio de Janeiro: Forense Universitária. 2012.

FRANKL, V. E. **Logoterapia e Análise Existencial. Textos de seis décadas.** Tradução Marcos A. Casanova. Rio de Janeiro: Editora Florence, 2014.

FRANKL, V. E. **O sofrimento de uma vida sem sentido**. Caminhos para encontrar a razão de viver. Tradução: Karlener Bocarro. São Paulo: É realizações, 2015.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GERHARDTE, T. E. & SILVEIRA, D. T.. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de M939 Graduação Tecnológica– Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS– Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GUEDES, M.N. **Terror Psicológico no Trabalho**, São Paulo: LTR, 2003. p. 37.

HIRIGOYEN, M. F.. **Assédio Moral: violência perversa do cotidiano**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LUKÁCS, G. **As Bases Ontológicas do Pensamento e da Atividade do Homem. In: Temas de Ciências Humanas**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

LUKÁCS, G. **Per l'ontologia dell'essere sociale**. Traduzione di Alberto Scarponi. v. II. Roma: Riuniti, 1981.

MARX, K. & ENGELS, F. **A ideologia alemã**. Tradução de Rubens Enderle, Nélcio Schneider e Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2007.

MENDES, A.M. (org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

OLIVEIRA, N.R & SANTOS, G. M. **Trabalho e sentido para vida: Contribuições da Logoterapia para encontrar o sentido da vida no exercício da profissão**. 2ª Ed. Editora: Offset, 2017.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

TEIXEIRA, J. L. V. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

TJT. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral.** Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em 15 de Fevereiro de 2022.

WAGNER, J. A. & HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ARTIGOS

AQUINO, P.L.S. de. & CAGOL F. **O Sentido de Vida no Trabalho: Contribuições da Logoterapia para a Qualidade de Vida do Trabalhador** LOGOS & EXISTÊNCIA REVISTA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL 2 (2), 114-124, 2013 Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/view/17269/10095> Acesso em 25 de Fevereiro de 2022

ARAÚJO, A.J.S., & SOUZA, P.C.Z., & MÁXIMO, T.A.O. **Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco.** Psicologia: ciência e profissão. 2014 <https://doi.org/10.1590/S1414-98932014000100008> Acesso em 30 de Novembro de 2021

ALMEIDA, M.A.B. & VITAGLIANO, L.F. **Patologias sociais e a qualidade de vida na sociedade moderna.** Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - PPGEP Laboratório de Qualidade de Vida - LaQVida Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR Ponta Grossa – PR – Brasil. Revista Brasileira de Qualidade de Vida v. 01, n. 02, jul./dez. 2009, p. 01-07 DOI: 10.3895/S2175-08582009000200001. <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/424> Acesso em 15 de Fevereiro de 2022.

BATISTA, S.V.; BARROS, B.P. de. **Vazio Existencial E O Consumismo Na Contemporaneidade.** Revista Logos & Existência Revista Da Associação Brasileira De Logoterapia E Análise Existencial 5 (1), 10-21, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/view/25155> Acesso em 20 de Fevereiro de 2022.

COSTA, C. da. **Humilhação e violência psicológica de trabalhadores: os trabalhadores que valem nada** In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 6, 2013, São Luís. Anais... São Luís: JOINPP, 2013. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/humilhacaoeviolenciapsicologicadetrabalhadoresostrabalhadoresequelavnada.pdf>. Acesso em 15 de Fevereiro de 2022.

FONSECA, M. L.G; GUIMARÃES, M. B. L. & VASCONCELOS, E. M. **Sofrimento Difuso e Transtornos Mentais Comuns: Uma Revisão Bibliográfica.** Rev. APS, v. 11, n. 3, p. 285-

294, jul./set. 2008. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/14269/7719> Acesso em 15 de Fevereiro de 2022.

GOMES, W. B.& CASTRO,T. G. de. **Clínica Fenomenológica: Do Método de Pesquisa para a Prática Psicoterapêutica.** • Psic.: Teor. e Pesq. 26 (spe) • 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000500007> Acesso em 06 de Março de 2022.

GUEDES, K.C. & GAUDÊNCIO, E.O. **Trabalho e Logoterapia: Análise Existencial da Situação de Desemprego.** Revista Logos & Existência Revista Da Associação Brasileira De Logoterapia E Análise Existencial 1 (1), 26-37, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/view/12569/8063> Acesso em: 04 de Março de 2022.

LESSA, G. **Lukacs: Ontologia e Historicidade.** Trans/Form/Aç;:ao, Sao Paulo, 19: 87-101, 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/trans/a/rwcGsKPQcRdYKSr66vYTLtH/?lang=pt&format=pdf> Acesso em 04 de Março de 2022.

LINS, M. O. **Frankl E Adler: Possíveis Pontos De Encontro.** Revista Logos & Existência. Revista Da Associação Brasileira De Logoterapia E Análise Existencial 6 (1), 15-23, 2017 <https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/download/20964/20079/95331> Acesso em: 15 de Fevereiro de 2022.

MARÍLIA, Z. A.; FIGUEIREDO, B. M. & CHIARI,; B. N. G. GOULART. **Discurso do Sujeito Coletivo: uma breve introdução à ferramenta de pesquisa quali-quantitativa.** Distúrb Comun, São Paulo, 25(1): 129-136, abril, 2013. <https://revistas.pucsp.br/dic/article/viewFile/14931/11139%20visualiza%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%A3o%2018-04-2016> . Acesso em 30 de Novembro de 2021

MENDES, A. M. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: contribuições de Dejours.** Psicologia: ciência e profissão. 15 (1-3) 1995. 2012 <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009> Acesso em 30 de Novembro de 2021

MONTALVÃO, L. A. . **Marxismo e Psicodinâmica do Trabalho: aproximações possíveis.** Edição v. 3 n. 2 (2018): Revista Trabalho (En)Cena. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N2P65>. Acesso em : 03 de Março de 2022.

MOREIRA, N. & HOLANDA, A. **Logoterapia e o sentido do sofrimento: convergências**

nas dimensões espiritual e religiosa. Artigos • Psico-USF 15 (3) • Dez 2010 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712010000300008> Acesso em 04 de Março de 2022.

PEREIRA, I. S. **O Pensamento Político De Viktor E. Frankl.** Revista Logos e Existência, 6 (2), 125-136, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/view/32363> Acesso em 17 de Fevereiro de 2022.

RIBEIRO, C.V.S.; LEDA, D.B. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva.** Estudos e pesquisas em Psicologia, UERJ. Rio de Janeiro, Ano 4, n. 2, p. 73 – 83. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1808-42812004000300006 Acesso em 01 de dezembro de 2021.

SANTOS, D. M. B. dos. **Logoterapia: compreendendo a teoria através de mapa de conceitos.** *Arq. bras. psicol.* [online]. 2016, vol.68, n.2 [citado 2022-03-04], pp. 128-142 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672016000200011&lng=pt&nrm=iso. ISSN 1809-5267 Acesso em: 30 de Novembro de 2022

SILVA, A. P. L. **Um estudo do conceito de trabalho e da concepção do processo de trabalho na Grécia Antiga e em Marx.** Departamento de Ciências Econômicas da UFMG, 2012. Disponível em: <https://pet.face.ufmg.br/economia/wp-content/uploads/sites/7/2020/09/Um-estudo-do-conceito-de-trabalho-na-grecia-antiga-e-em-marx.pdf> Acesso em: 01 de Março de 2022.

SILVEIRA, D.R, MAHFOU. M. **Contribuições de Viktor Emil Frankl ao conceito de resiliência.** Estudos de Psicologia I Campinas I 25(4) I 567-576 I outubro - dezembro 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/D9RkbqqjmZy3d7ZJKDsGx7J/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 25 de Fevereiro de 2022

SOUZA, E. A. de.; GOMES E.S. **A Visão De Homem Em Frankl.** Revista Logos & Existência: Revista Da Associação Brasileira De Logoterapia E Análise Existencial 1 (1), 50--57, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/view/12630/8064> Acesso em 17 de Fevereiro de 2022.

TESES

MÁXIMO, T. A. O. **Super-homem pós-moderno: análise da relação trabalho-saúde de**

gerentes de bancos públicos e privados.2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, PB. 2009
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/6942/1/arquivo%20total.pdf>