

As relações de trabalho no contexto da Covid-19 à luz da Psicodinâmica do Trabalho: Revisão de Escopo

The work relations in the context of Covid-19 in the light of the Psychodynamics of Work: Scoping Review

Thaísa Mara Leal Cintra Rodrigues^{1*}, Rita de Cássia de Marchi Barcellos Dalri¹, Paulo Cesar Bocalon¹, Fabio Scorsolini-Comin¹

RESUMO

Este estudo visa a sintetizar as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho nas relações de trabalho inseridas no contexto da pandemia da COVID-19. Trata-se de uma *scoping review* que analisa estudos teóricos, empíricos e interventivos com abordagem teórica e metodológica atinentes à Psicodinâmica do Trabalho sobre o tema em debate especificamente no contexto brasileiro. A pergunta que orientou a revisão foi: quais as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho na pandemia da COVID-19? As buscas ocorreram nas bases/bibliotecas CINAHL, Scopus, LILACS, PsycINFO, Academic Search Premier, EMBASE, Web of Science, PUBMED e Google Acadêmico. Foram recuperados 11 estudos que abordaram as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho nas relações de trabalho no período pandêmico, publicados entre março de 2020 e janeiro de 2022. O adoecimento mental relacionado ao trabalho durante a COVID-19 foi intensificado, ao passo que reflexões profundas emergiram sobre a importância do trabalho. A clínica do trabalho pode ser uma medida efetiva para partilhar a dimensão subjetiva do trabalho, por meio da fala, da escuta e da expressão dos trabalhadores, o que foi evidenciado durante a pandemia da COVID-19.

Palavras-chave: trabalho; relações trabalhistas; ambiente de trabalho; saúde mental; COVID-19.

ABSTRACT

This study aims to synthesize the contributions of the Psychodynamics of Work in work relations inserted in the context of the pandemic of COVID-19. This is a scoping review study, in order to analyze theoretical, empirical and interventional studies with theoretical and methodological approach of Psychodynamics of Work that highlight scientific research on the topic under discussion specifically in the Brazilian context. The question that guided the review was: what are the contributions of the Psychodynamics of Work in work relations in the context of the pandemic of COVID-19? This is a scoping review study, with searches conducted in CINAHL, Scopus, LILACS, PsycINFO, Academic Search Premier, EMBASE, Web of Science, PUBMED and Google Scholar. Eleven studies were retrieved that addressed the contributions of Psychodynamics of Work in work relations in the pandemic period, published between March 2020 to January 2022. Work-related mental illness during COVID-19 was intensified, while profound reflections emerged on the importance of work for human development. The work clinic proposed by the Psychodynamics of Work can be an effective measure to share the subjective dimension of work, through speech, listening and expression of workers, which was evidenced in the context of COVID-19.

Keywords: work; working relationships; workplace; mental health; COVID-19.

¹ Universidade de São Paulo

* E-mail: thaissa.lealcintra@usp.br

INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos aspectos mais importantes da vida humana, estando ligado à constituição da identidade e da subjetividade (AREOSA, 2019; HELOANI; LANCMAN, 2004; LANCMAN; UCHIDA, 2003; WEBER; KIRSTEN, 2017). O trabalho integra o indivíduo ao social, não sendo apenas um meio de suprir suas necessidades (ALVES, 2019; ROSENFELD; PAULI, 2012). As organizações são referências para a construção do indivíduo inserido nesse contexto. O trabalhador se desenvolve em um sistema estrutural macro e micropolítico (MACHADO et al., 2019).

A complexidade das relações de trabalho permite identificar os fatores internos (subjetivos) e externos (objetivos) do indivíduo-trabalhador. Tais fatores podem ser conflitantes, na medida em que existe uma lógica corporativa e negocial voltada para o lucro e para a produtividade. Contudo, há também a lógica do indivíduo, muitas vezes contraditória, que consiste nos aspectos subjetivos (LANCMAN et al., 2021). O mesmo mundo do trabalho que pode produzir sofrimento psíquico também pode oportunizar desenvolvimento psicossocial ao sujeito. Assim, o trabalho e as relações humanas nele inseridas devem estar conectadas e coerentes, já que não há neutralidade subjetiva ou social (DEJOURS, 2015; HELOANI; LANCMAN, 2004).

O trabalho tem sido o grande fator de estabilidade e progresso da sociedade. O princípio constitucional da dignidade humana exige, de modo basilar, a concepção da proteção ao trabalho digno (BRASIL, 1988; ROSENFELD; PAULI, 2012). A valorização do trabalho como referência fundamental da sociedade contemporânea enfrenta desafios, seja sob o prisma das profundas transformações nas relações humanas vivenciadas nos últimos anos, seja pelos impactos de ordem sanitária, estrutural, econômica e social com o advento da pandemia da COVID-19 deflagrada pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020 (BRUNORO; SZNELWAR, 2021; LANCMAN et al., 2021).

O atual momento histórico-sanitário da pandemia da COVID-19 tem gerado repercussões na saúde mental nos trabalhadores, especialmente naqueles que atuam e lidam diretamente com a vida e a saúde humana. O aumento do adoecimento mental é evidente. A saúde mental inserida nas relações humanas laborais deve focar nas ações e práticas da atenção e promoção integral da saúde dos trabalhadores (DE SOUSA, 2021; KIRBY et al., 2021; SOUZA; ATHAYDE, 2021).

Discutir os efeitos da pandemia da COVID-19 no trabalho demanda o entendimento do trabalho e sua relação com a saúde mental. Esta primeira afirmação diz respeito ao fato de que, quando se trata de trabalho, não se refere tão somente a uma relação de emprego, e também não vale considerar o trabalho como uma mera ocupação. Trabalho, no sentido de ação, refere-se ao que está “vivo”, ao que é acrescentado pelas pessoas em um sistema de produção (de bens ou serviços) para garantir que a produção realmente aconteça. Trabalhar é dar de si para que os objetivos da produção sejam alcançados, o que inclui uma discussão também em termos coletivos e organizacionais (BRUNORO; SZNELWAR, 2021).

Nessa perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho é um método teórico e interventivo originado em 1980, cuja abordagem científica foi desenvolvida por Christophe Dejours, na França. No Brasil, as primeiras pesquisas nessa área surgiram na década de 1990 (ATHAYDE, 2005; DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

A evolução histórica da Psicodinâmica do Trabalho e as etapas históricas vivenciadas no Brasil com base nos estudos das psicopatologias ocupacionais (BUENO; MACÊDO, 2012) são referidas em diversos estudos (MENDES et al., 2010; PIRES, 2011). Em sua primeira fase, na década de 1970, enfatizou-se o estudo psicossomático e do sofrimento psíquico no inconsciente (PIRES, 2011). Na década seguinte, o foco foi direcionado para a Ergonomia e as estratégias defensivas.

Na terceira fase, foi ampliada a pesquisa da Psicodinâmica, considerando as influências da teoria de comunicação, assim como o estudo do prazer e dos mecanismos de enfrentamento por parte dos trabalhadores para o alcance da saúde no ambiente de trabalho. Na atual fase, desde o ano 2000, foi enfatizado o estudo da identidade do trabalhador e as suas vivências de prazer-sofrimento no âmbito do trabalho, alinhado à proposta da Clínica Psicodinâmica do Trabalho (PIRES, 2011).

Em outro modelo histórico (MENDES et al., 2010) afirma-se que na década de 1980 as pesquisas empíricas baseadas na análise dinâmica do sofrimento psíquico frente às organizações do trabalho resultaram nas estratégias defensivas do trabalhador. Na segunda etapa, na década de 1990, as pesquisas focaram na saúde, na abordagem do estudo do prazer e nos mecanismos utilizados para o alcance de ambiente de trabalho mais saudável, razão pela qual aprofundou-se o estudo no papel do trabalhador na construção de sua identidade, por meio da dinâmica do reconhecimento. A partir da década de 1990 os estudos privilegiaram os processos de subjetivação e as patologias

sociopsíquicas, com ênfase na análise dos processos relacionados à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho.

O referencial teórico e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho originou-se no início do século XX, em decorrência do momento taylorista da Administração Científica, modelo de administração precursor da divisão de tarefas, focado na racionalização do trabalho no âmbito organizacional. Isso fez surgir uma nova investigação, cujo papel central abarcaria a subjetividade, a participação e a cooperação do trabalhador, a fim de transformar o meio laboral. Tal abordagem científica dedicou-se ao estudo da prevenção dos adoecimentos e à promoção da saúde do trabalhador, visando à centralidade do trabalho na busca de dados sobre os impactos na saúde, sob a ótica da subjetividade.(DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; HELOANI; LANCMAN, 2004; MACÊDO; MALVEZZI, 2020; MERLO; LAPIS, 2007).

Dejours (ATHAYDE, 2005; DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994) se tornou um pioneiro que formula a nova ciência: “análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho, sob a perspectiva da psicodinâmica dos processos intra e intersubjetivos mobilizados pela situação de trabalho”. O sofrimento humano decorrente do ambiente de trabalho passa a ser objeto de análise articulada dentro das organizações, a fim de alinhar os modos de subjetividade inseridos na relação social e coletiva do trabalho associados ao afeto, à solidariedade e à confiança. A teoria da Psicodinâmica revela que o engajamento da subjetividade individual está relacionado com o coletivo de trabalho. O trabalho mobiliza tanto o corpo quanto a essência subjetiva do trabalhador, não restringindo a pesquisa aos aspectos tão somente visíveis. Essa revisão da relação com o trabalho ganhou força nas implicações do saber fazer, do engajamento do corpo, da mobilização da inteligência, da capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; DUARTE; MENDES, 2015; MACÊDO; MALVEZZI, 2020).

No mundo do trabalho contemporâneo, especialmente com o advento da pandemia da COVID-19, o adoecimento mental do trabalhador foi potencializado, o que parece ultrapassar a compreensão desafiadora de um novo olhar para a complexidade e dinamismo das relações de trabalho. A pesquisa do sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer requerem um esforço de todos os envolvidos – trabalhador, empregador e sociedade (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; FIGUEIREDO; ÁVILA, 2021; VIVIAN;

TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020). A construção do estudo da Psicodinâmica do Trabalho, sob a perspectiva humanista e holística (LLANO-CIFUENTES, 1990), revela novos conhecimentos e saberes, além de ser um instrumento prático de conscientização, educação, promoção, intervenção, prevenção e transformação dos processos de trabalho.

As contribuições científicas desse campo são inúmeras, revelando-se importante frentes aos novos desafios no cenário pós-pandêmico ou, ainda, no trânsito pandêmico que temos observado desde 2020. Sob esta perspectiva, a teoria da Psicodinâmica do Trabalho propõe a criação da clínica do trabalho – um espaço de escuta dos trabalhadores, seus anseios e contradições, dentro e fora do contexto laboral (BOUYER, 2010; BUENO; MACÊDO, 2012; DEJOURS, 2007).

A clínica do trabalho concentra-se na escuta individual e coletiva das experiências do indivíduo e na coletividade do trabalho inserida em um contexto organizacional e não apenas no trabalhador de forma isolada. Embora não faça recomendações terapêuticas individuais, tal como em um processo clínico mais tradicional, em um *setting* individual, propõe modificações reais na organização do trabalho, atingindo o trabalhador de modo coletivo. Tal dimensão é alinhada à perspectiva holística e biopsíquica do indivíduo, seus sofrimentos, as patologias mais recorrentes ou as descompensações psicopatológicas consistentes na construção deste campo de conhecimento (ATHAYDE, 2005; BARBOSA et al., 2021; BOUYER, 2010).

Esta abordagem reconhece a importância de investigar a subjetividade do trabalhador e seu papel na eficiência e qualidade dos processos organizacionais. A partir da reinstitucionalização do trabalho (MALVEZZI, 2016), promovida pela tecnologia, inclusive evidenciada na pandemia, privilegiar os aspectos humanizantes nas relações de trabalho revela o reconhecimento das condições de trabalho e da articulação de tarefas que necessitam do protagonismo cognitivo do trabalhador (FERREIRA; WATANABE; SABATINE, 2021).

Desse modo, Dejours pensou a clínica da Psicodinâmica do Trabalho como método interventivo no meio ambiente de trabalho, sugerindo um novo olhar ao propor a criação de espaços de escuta, fala e discussão nos quais os trabalhadores dialogam, expressando seus sentimentos, sofrimentos e contradições no contexto do trabalho e também fora dele (AREOSA, 2019; MACÊDO; MALVEZZI, 2020; ROHM; LOPES, 2015). A ação da Psicodinâmica do Trabalho pautada na centralidade da subjetividade do sujeito permite a construção de novas realidades, considerando a importância da fala e da

escuta como dinâmica no meio ambiente laboral (DUARTE; MENDES, 2015; MALVEZZI, 2017).

Atualmente, revela-se imperiosa a criação de estratégias de enfrentamento e a busca de soluções para lidar com as adversidades que refletem de forma significativa na saúde física, mental e psicossocial do indivíduo-trabalhador (BOLONHA; GOMES, 2019; MERLO; LAPIS, 2007) em tempos de crises, como é o caso da pandemia da COVID-19 (CARDOSO et al., 2021; FERREIRA; WATANABE; SABATINE, 2021).

No contexto do capitalismo neoliberal evidenciam-se como marcadores o individualismo e a competição que impedem o exercício da solidariedade, minando as relações de cooperação. Além de enfrentar condições precárias no ambiente de trabalho, o sujeito trabalha de forma isolada, abstendo-se de espaços coletivos para partilhar seus desafios, sofrimentos, necessidades, frustrações, dentre outros. Assim, a clínica psicodinâmica do trabalho possibilita aos trabalhadores o partilhar das questões subjetivas do trabalho, por meio da fala, da escuta, da expressão, interpretação, argumentação, sendo capaz de trazer à tona a percepção das relações dinâmicas entre subjetivação e organização de trabalho, ressignificando o trabalho (MALVEZZI, 2017; MERLO; LAPIS, 2007; SZNELWAR; UCHIDA, 2021). Diante do contexto pandêmico, diversos desafios levaram o indivíduo-trabalhador a buscar uma ressignificação (BOLONHA; GOMES, 2019), um novo processo de trabalho como forma de lidar com o isolamento social, com a doença e com a morte (FIGUEIREDO; ÁVILA, 2021; LANCMAN et al., 2021; SOUZA; ATHAYDE, 2021).

São consideráveis as contribuições teórico-metodológicas da Psicodinâmica do Trabalho para a área da saúde mental. O advento da pandemia da COVID-19 fortaleceu alguns aspectos subjetivos do trabalhador (BRUNORO; SZNELWAR, 2021; SZNELWAR; UCHIDA, 2021). A abordagem dejouriana supre uma lacuna histórica de investigação científica acerca dos impactos da saúde mental do trabalhador ao reforçar a centralidade do trabalho sob a ótica não somente da doença, mas também da saúde e da autorrealização, alcançando um espaço até então obscuro das vivências individuais que envolvem o sofrimento ou o prazer no trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; FIGUEIREDO; ÁVILA, 2021; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; WEBER; KIRSTEN, 2017).

O nexó entre a dimensão coletiva e individual pode ser alinhado, ainda que o sofrimento esteja alicerçado nas bases coletivas da organização do trabalho. Infere-se que

esta experiência seja resultado, igualmente, de uma dimensão individual do sujeito (BOUYER, 2010; GEREMIA; SCAPINI; SILVA, 2020; HELOANI; LANCMAN, 2004; LANCMAN; UCHIDA, 2003). Nesse contexto, o presente estudo visa a sintetizar as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho nas relações de trabalho inseridas no contexto da pandemia da COVID-19. Trata-se de um estudo de *scoping review*, a fim de analisar estudos teóricos, empíricos e interventivos com abordagem teórica e metodológica da Psicodinâmica do Trabalho no contexto brasileiro.

MÉTODOS

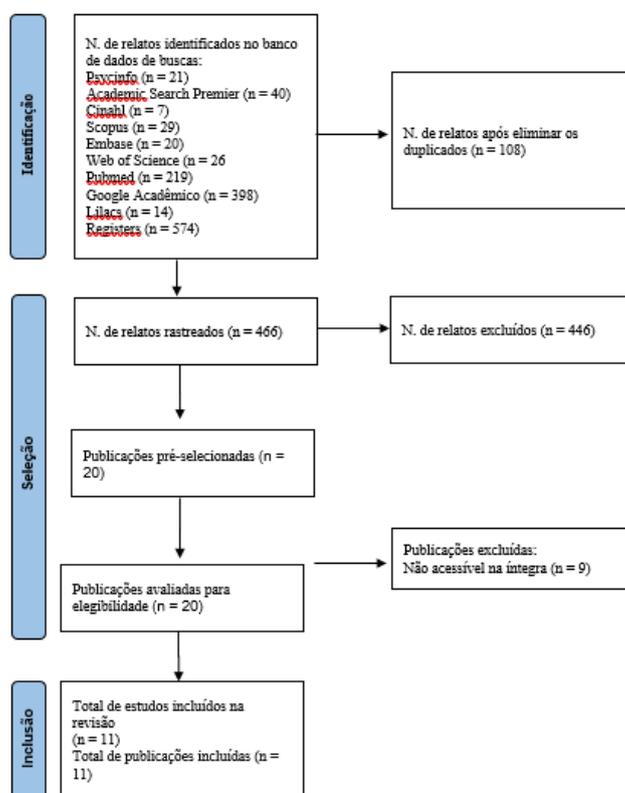
Foi realizada uma *scoping review*, um método amplo de revisão que permite a inclusão de estudos teóricos e empíricos com abordagens metodológicas diversas, permitindo mapear as evidências científicas de um determinado assunto (PETERS et al., 2015). A pergunta de pesquisa foi: Quais as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho nas relações de trabalho no contexto da pandemia da COVID-19?

As buscas foram realizadas em nove bases de dados/bibliotecas: CINAHL, SCOPUS, LILACS, PsycINFO, ACADEMIC SEARCH PREMIER, EMBASE, Web of Science, PUBMED e Google Acadêmico. Foram utilizados os seguintes descritores e suas combinações: (Psicodinamica* OR Psychodynamic*) AND (Trabalho* OR Trabajo* OR Work) AND Coronavirus OR Coronaviruses OR “2019 nCov” OR “2019-nCoV” OR “2019nCoV” OR “COVID-19” OR “COVID 19” OR “COVID19” OR COVID OR “nCoV” OR “SARS-CoV-2” OR “SARS CoV-2” OR “SARS-CoV” OR “SARS CoV” OR “SARS2”). A estruturação da revisão seguiu as recomendações do protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses) (PAGE et al., 2021).

A etapa inicial da revisão se resumiu à seleção dos artigos pela leitura dos títulos e resumos, escolhendo-se os estudos que abordassem as evidências na literatura sobre as relações de trabalho sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho durante a pandemia da COVID-19 no período de 2020 a 2022, ou seja, selecionando-se as publicações mais recentes no tema direcionadas aos aspectos do sofrimento e adoecimento mental e as eventuais medidas de intervenção efetivadas nos diversos segmentos do trabalho no contexto pandêmico.

Foi utilizada busca manual nas referências dos estudos primários e secundários identificados na busca eletrônica oriunda das bases de dados, não tendo sido aplicada restrições quanto a idiomas ou estudos científicos diversos. Os dados foram extraídos por uma revisora e confirmados por outro revisor. O processo de seleção das evidências ocorreu por esses mesmos juízes, ambos com familiaridade com o tema e com os procedimentos de revisão.

Figura 1 - Fluxograma de seleção dos estudos de acordo com o PRISMA.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

RESULTADOS

A estratégia de pesquisa permitiu recuperar 574 referências, sendo 108 duplicadas. A primeira etapa consistiu na leitura dos títulos e resumos, que resultou na manutenção de 466 registros para leitura. Nesta etapa foram excluídos trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado, teses de doutorado, capítulos, livros e artigos que não abordavam a relação entre a Psicodinâmica do Trabalho e a pandemia da COVID-19. Após esse processo, 20 artigos foram selecionados para leitura do texto integral. Contudo, nove deles não estavam acessíveis para leitura na íntegra. Assim, foi confirmada a elegibilidade de apenas 11 artigos científicos disponíveis para leitura. Todo o processo de rastreio e seleção está representado na Tabela 1.

Tabela 1 - Descrição dos artigos analisados

Artigo	Participantes	Método	Conclusões
KIRBY et al. (2021)	20 membros da equipe de Enfermagem.	Estudo interpretativo de abordagem qualitativa com referencial teórico na psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e analisadas com base no referencial metodológico do discurso do sujeito coletivo (DSC).	A carga emocional demandada por esses profissionais, bem como tudo que está envolvido no processo do enfrentamento dessa pandemia, apresenta importante relação com o aparecimento dos sintomas que podem desencadear a síndrome de burnout. Por outro lado, foi possível identificar fatores positivos relacionados ao bem-estar profissional.
SOUZA (2021)	As categorias profissionais de saúde que se encontraram “na linha de frente” e no apoio direto a estes, na luta pela vida, frente à pandemia e seus efeitos.	A estratégia metodológica foi exploratória e qualitativa acerca dos materiais emergentes da prática de Extensão Universitária. A análise mobilizou diferentes ferramentas, seja da epistemologia ergológica seja as abordagens da Clínica do Trabalho.	A Psicodinâmica do Trabalho registra que o trabalho tem uma dupla dimensão: na “temporal” ocorre a articulação com a história singular de quem trabalha, enquanto sujeito; na “espacial” destaca-se que os processos pertinentes ao trabalhar são vividos não só nas organizações em que se trabalha, mas também no espaço doméstico.
SZNELWAR e UCHIDA (2021)	Profissionais de enfermagem e equipes, especificamente com auxiliares de enfermagem em hospitais públicos de São Paulo, Brasil.	O método utilizado baseou-se na abordagem da psicodinâmica do trabalho e de diferentes grupos foram organizados de forma a proporcionar um espaço para os profissionais falarem sobre suas experiências no trabalho. Pesquisa-ação.	A pesquisa proporcionou a possibilidade de os participantes se apropriarem do sentido de seu trabalho. Os participantes puderam falar de suas experiências, ouvir os outros e construir algo em comum.
BRUNORO e SZNELWAR (2021)	Diferentes atores da universidade durante todo o período da pandemia em 2020, principalmente da Cursos de Engenharia da Universidade de São Paulo.	Os depoimentos coletados foram analisados à luz da ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho, com atenção especial às relações entre o trabalho e saúde mental, bem como os impactos na subjetividade.	Existe um risco evidente de aumento dos problemas de saúde mental relacionados com o trabalho; caso contrário, há oportunidade para reflexões mais profundas sobre o trabalho e sua importância para o desenvolvimento humano.
LANCMAN et al. (2021)	140 profissionais de um hospital (Departamento Pessoal; Rouparia; Nutrição; Cozinha; Almoarifado; Serviços Gerais; Limpeza; Serviço Social; Farmácia; UTI; Clínicas, etc.).	Foi desenvolvido o Programa de Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho (ProTost). Refere-se a escutas reflexivas sobre o trabalho realizadas de forma coletiva. Visam a favorecer processos de reflexão utilizando-se da clínica do trabalho da Psicodinâmica do Trabalho.	Os grupos de reflexão proporcionaram espaços de escuta coletiva sobre o trabalho, ampliaram a visibilidade dos esforços empreendidos e os processos de reconhecimento horizontal e vertical. As equipes estavam se reconstituindo ao mesmo tempo em que o trabalho se alterava diante das necessidades impostas por uma doença até então desconhecida.

BARBOSA et al. (2021)	6 participantes do Distrito de Monte Verde: 4 colaboradores e 2 gestores, na qual explicaram os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores.	Foram realizados grupos focais por meio do recurso tecnológico da sala virtual do <i>Google meet</i> . A interpretação ocorreu a partir da Psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours.	O estímulo ao trabalho colaborativo, com um ambiente de confiança e objetivos comuns, pode promover capacitações que contribuem para a inteligência social e que podem servir como referências para a resolução de problemas.
FIGUEIREDO e ÁVILA (2021)	Estudo bibliográfico.	Na metodologia de pesquisa, combinou-se a técnica da revisão bibliográfica com a psicodinâmica do trabalho.	A clínica psicodinâmica tem como objetivo a escuta dos trabalhadores. Existe uma consciência, cujas atitudes trariam implicações positivas e relevantes por parte do clínico e pesquisador, quando a escuta sensível for transformada em ações em prol dos processos dinâmicos no trabalho, na busca da construção de um espaço de trabalho com mais saúde e dignidade, com maior reconhecimento, autonomia e liberdade.
GERNET (2021)	Estudo bibliográfico.	Este artigo teve como objetivo discutir os aspectos semiológicos e etiológicos do burnout a partir da análise dos processos psíquicos mobilizados no encontro com o trabalho, em particular o trabalho de cuidado.	Os elementos reunidos sob o nome de burnout, baseia-se, portanto, em uma rigorosa abordagem etiológica respaldada na elucidação da natureza do sofrimento e dos processos psíquicos mobilizados na situação de trabalho. Além disso, a consideração da relação subjetiva com o trabalho traz uma nova luz sobre as situações clínicas designadas como relacionadas ao burnout.
FERREIRA et al. (2021)	Estudo bibliográfico.	Artigo teórico e reflexivo com revisão bibliográfica e abordagem do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho.	A psicodinâmica do trabalho busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que norteiam e mobilizam as relações dentro da organização do trabalho. São estudados aspectos menos visíveis, vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, por exemplo, os mecanismos de cooperação reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade, motivação, entre outros. O trabalho como elemento central na construção da saúde e identidade dos indivíduos e sua influência além do tempo da jornada de trabalho, estendendo-se para toda a vida familiar e tempo do não-trabalho.
DE SOUSA (2021)	Estudo bibliográfico.	Estudo de natureza teórica e reflexiva, de cunho qualitativa, descritiva e bibliográfica e tem como base teórica o Behaviorismo Radical de Skinner.	Como forma de prevenção do burnout é preciso que haja uma mudança no ambiente de trabalho. É importante que os trabalhadores sejam ouvidos pelos gestores além de promover mecanismos de escuta psicológica no local de trabalho com seus colaboradores para o aprimoramento da gestão dos fatores psicossociais que desencadeiam o estresse no ambiente de trabalho como evitar a alta rotatividade e promover mecanismos de segurança e estabilidade.
CARDOSO et al. (2021)	Educadores de unidades escolares municipais de ensino infantil e fundamental do Rio de Janeiro.	Grupos interpretados a partir da psicodinâmica do trabalho.	As angústias individuais compartilhadas nos encontros foram acolhidas pela equipe terapêutica e pelos pares. A abertura de narrativas e de empatia com o sofrimento do outro, tendo como suporte uma escuta terapêutica, que potencialize experiências de compartilhamento e pertencimento, permite uma ressignificação do próprio sofrimento de cada sujeito, fortalecida por meio da troca entre pares no grupo.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

A partir desse processo de rastreio e seleção, o *corpus* final foi composto por 11 evidências. Esses estudos recuperados serão discutidos a seguir em diálogo com a literatura científica da área da Psicodinâmica do Trabalho, além das referências ao contexto de produção desses estudos, ou seja, a pandemia da COVID-19, em uma análise integrada.

DISCUSSÃO

É certo que o advento da pandemia da COVID-19 forçou a todos a adoção de medidas defensivas de sobrevivência. No mundo do trabalho não foi diferente: isolamento social, trabalho remoto, adequações emergenciais das condições de trabalho, rotina das atividades diversas, ressonâncias psíquicas do trabalhador ao lidar com a doença, morte, medo, insegurança, sobrecarga de trabalho profissional e doméstico, dentre inúmeros efeitos. Outrossim, muitas mudanças aconteceram de forma abrupta, causando consequências para trabalhadores, clientes e usuários de produtos e serviços prestados por diferentes empresas e instituições. Se, por um lado, eram necessárias medidas sanitárias restritivas, o fechamento de locais de trabalho ou readequação para o ambiente virtual, por outro, muitos profissionais prosseguiram com suas atividades, muitas delas essenciais, indústrias de insumos de sobrevivência humana, atividades e serviços de saúde (hospitais) (CARDOSO et al., 2021; KIRBY et al., 2021; SOUZA; ATHAYDE, 2021).

A gestão de pessoas inserida “neste novo ambiente” demonstra que os fatores motivacionais estavam potencialmente relacionados às condições de trabalho. Apropriar-se da complexidade humanística no enfrentamento dos novos desafios inerentes às “novas relações de trabalho” em um período pandêmico, alinhada ao avanço tecnológico, devem ser compreendidas de forma institucional e holística, na medida em que a individualidade passa a ser fator relevante no cuidado de outrem (BARBOSA et al., 2021; CARDOSO et al., 2021; FERREIRA; WATANABE; SABATINE, 2021; LLANO-CIFUENTES, 1990).

Em especial, destacam-se os profissionais de saúde que se encontraram na chamada “linha de frente” durante o início da pandemia. Todos buscaram colaborar, dentro das possibilidades, visando melhor compreender para transformar o cenário emergencial de cuidado. Sob este prisma, um estudo (SOUZA; ATHAYDE, 2021) envolvendo encontros virtuais por meio do diálogo com os profissionais de saúde mobilizou diferentes formas de intervenção, como a epistemologia ergológica, como

também as abordagens da Clínica do Trabalho proposta por Dejours. Alguns relatos sobre as vivências do trabalho a partir da escuta por meio eletrônico evidenciaram debates sinérgicos, deliberações coletivas, aprendizagens mútuas, além de contribuições recíprocas que fomentaram a produção de conhecimento sobre o trabalho no enfrentamento da saúde mental no trabalho em tempos desafiadores (SOUZA; ATHAYDE, 2021).

Outro estudo (SZNELWAR; UCHIDA, 2021) foi realizado com profissionais da enfermagem. O método utilizado baseou-se na abordagem da psicodinâmica do trabalho e de diferentes grupos organizados de forma a proporcionar um espaço para os profissionais falarem sobre suas experiências no trabalho no período pandêmico. Na escuta dos trabalhadores, uma questão central relacionada ao momento pandêmico foi a cooperação com colegas. As escolhas da gestão evidenciaram a falta de reconhecimento do trabalho de cuidar dos auxiliares de enfermagem, principalmente no que se refere ao que não está descrito nas tarefas de assistência ao paciente, o que gera um conflito quando a organização considera o cuidado como mero execução (SZNELWAR; UCHIDA, 2021).

O que fica evidente é a complexidade da gestão organizacional de maneira geral que se amplia quando tais valores individuais manifestam, interferem, intervêm na qualidade dos desempenhos e são integrados na formação cultural e macro estrutural das organizações (BUENO, 2002; MALVEZZI, 2013; MIGLIACCIO FILHO, 1994). Assim, na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho a adaptação do trabalhador requer participação ativa, alinhada à sua subjetividade (BRUNORO; SZNELWAR, 2021; LANCMAN et al., 2021; SZNELWAR; UCHIDA, 2021).

Outro ponto a considerar é a dinâmica do reconhecimento, essencial para a transformação do sofrimento em prazer. O trabalhador não reconhecido pode estar mais predisposto a uma descompensação psíquica ou somática. A Psicodinâmica do Trabalho entende a dinâmica do reconhecimento do trabalho como meio singular de compreensão do sujeito na sua estabilização de identidade, capaz de minimizar o risco de doença mental e somática (GERNET, 2021; HELOANI; LANCMAN, 2004; SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015).

Sob esta perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho desenvolve e orienta a ação racional capaz de transformar os impactos da organização do trabalho para mediação na realização pessoal. Tal abordagem assume duas dimensões de análise para orientar a investigação organizacional do trabalho: (i) a divisão das tarefas e (ii) os impactos na

mobilização subjetiva do trabalhador (FERREIRA; WATANABE; SABATINE, 2021; FIGUEIREDO; ÁVILA, 2021; MACÊDO; MALVEZZI, 2020).

Por outro lado, a atividade de um depende do trabalho dos outros, não existe isolamento no ato de trabalhar. Todo o trabalho se faz em conjunto, com os outros e para os outros, é dirigido a alguém, ao outro (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Tal reflexão reforça a importância que, mesmo sendo vivenciado individualmente, vivido e incorporado, trabalhar é uma experiência que constitui o coletivo (GERNET, 2021).

Não há humano sem o coletivo, sem o relacional. Infelizmente, a disseminação de desolação no cenários das organizações é um fato intensificado na pandemia exatamente porque os processos de individualização de trabalho, desmobilização dos coletivos e a busca incansável pela superação dos outros e a si mesmo fizeram surgir novos modelos organizacionais. Esses modelos estão baseados nos processos de subjetivação, práticas de prevenção de patologias sociopsíquicas e em diretrizes voltadas para a saúde mental dos trabalhadores, especificamente nas defesas coletivas e a cooperação, alinhadas aos efeitos do trabalho nas adversidades do contexto pós COVID-19 (BARBOSA et al., 2021; CARDOSO et al., 2021; LANCMAN et al., 2021; SZNELWAR; UCHIDA, 2021).

O aumento de afastamentos e licenças por doenças relacionadas ao trabalho, como transtornos mentais, já era uma realidade, mas, no período pandêmico, suas consequências são inegáveis, especialmente no impacto negativo gerado, uma vez que nada é neutro no mundo do trabalho – “motor” central na vida dos trabalhadores, por meio do qual oferece condições para o desenvolvimento da subjetividade de cada um, pela consolidação dos coletivos, pelo enriquecimento subjetividade, enfim, um processo voltado para o crescimento profissional, construção da saúde e a autorrealização (SZNELWAR; UCHIDA, 2021; WEBER; KIRSTEN, 2017).

Construir caminhos para a emancipação de sujeitos e coletivos deve ser o objetivo de trabalho e dos sistemas de produção (MACÊDO; MALVEZZI, 2020; MALVEZZI, 2016). Caso contrário, se o ser humano é tratado por outros seres humanos que têm poder de decisão nas empresas e instituições como “números”, estamos diante de um cenário favorável para o surgimento do sofrimento patogênico e, conseqüentemente, ao aparecimento de níveis de absenteísmo, rotatividade, transtornos, doenças e acidentes. Em suma, um desolado cenário mortificado, onde a sobrevivência depende de mecanismos psíquicos de defesa para enfrentar esse sofrimento (ALVES, 2019; BRUNORO; SZNELWAR, 2021; DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

O primeiro impacto é o resultado transformador na operação das tarefas e o segundo é o despertar do autoconhecimento do trabalhador como indivíduo e também como coletivo, a fim de a gerir suas emoções e sua relação consigo mesmo, com a sociedade e na adaptação de suas tarefas. Tais critérios pressupõem a cooperação das atividades, sendo o trabalhador é reconhecido como sujeito em sua potencialidade de subjetivação. Esse reconhecimento implica em sua potencialidade para participar e opinar no desenho de suas tarefas e do ambiente (LANCMAN et al., 2021; MACÊDO; MALVEZZI, 2020).

Nesta ótica, a clínica do trabalho busca compreender para transformar o mundo do trabalho. Na contemporaneidade, também busca responder à atual demanda do futuro do trabalho e das relações intersubjetivas inerentes ao indivíduo-trabalhador (ALVES, 2019; BUENO, 2002).

A partir da intervenção e compreensão da clínica do trabalho, proposta da Psicodinâmica do Trabalho, é possível perceber as contribuições da relação entre gênero profissional e desenvolvimento motivacional nas ações e práticas dos trabalhadores (SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015). Os métodos desenvolvidos na transformação das situações de trabalho nas diferentes realidades, em especial no cenário da COVID-19, podem fomentar meios de inovação dos instrumentos de gestão utilizados até então na Psicologia Organizacional e do Trabalho (FERREIRA; WATANABE; SABATINE, 2021; FIGUEIREDO; ÁVILA, 2021; GERNET, 2021).

Um trabalho mais humanizado ganha voz, já que a psicodinâmica do reconhecimento reforça a construção da identidade dos trabalhadores por meio da subjetividade. O prazer no trabalho é conquistado com base na mobilização subjetiva, cujo processo intersubjetivo se caracteriza pelo engajamento envolvido nos espaços de discussão sobre o trabalho e pela cooperação (AREOSA, 2019; SZNELWAR; UCHIDA, 2021).

Sob esta perspectiva, as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico e metodológico, ao desenvolver o método interventivo da clínica da Psicodinâmica do trabalho, possibilitam fomentar novas configurações que envolvem o mundo das organizações na busca de construção de um processo emancipatório do sujeito, inserido em um espaço de trabalho saudável, digno pelo reconhecimento, autonomia e liberdade (HELOANI; LANCMAN, 2004; MERLO; MENDES, 2009; PAZ et al., 2020),

inclusive ao considerar as vivências nas relações e no ambiente de trabalho durante o período pandêmico.

E o que nos diz a literatura especificamente recuperada no trânsito pandêmico? O enfrentamento de inúmeros desafios no ambiente laboral foi potencializado durante a pandemia. Os estudos científicos baseados no referencial teórico e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, alinhados à intervenção da clínica do trabalho que promove a escuta individual e coletiva, evidenciaram que o trabalho é meio essencial concedido a cada pessoa a fim de efetivar e exaltar sua existência com dignidade (MACHADO et al., 2019).

Igualmente, ficou demonstrado que o momento pandêmico trouxe um risco evidente de aumento dos problemas de saúde mental relacionados com o trabalho em alguns setores, ao passo que houve oportunidade para reflexões mais profundas sobre o trabalho e sua importância para o desenvolvimento humano (BRUNORO; SZNELWAR, 2021).

Tal viabilidade de mobilização entre os trabalhadores ocorreu na identificação dos aspectos subjetivos e menos visíveis das relações de trabalho, que passaram a ser fundamentais no enfrentamento diário dos trabalhadores: para os profissionais da saúde (KIRBY et al., 2021; LANCMAN et al., 2021; SOUZA; ATHAYDE, 2021; SZNELWAR; UCHIDA, 2021), inclusive para os educadores (BRUNORO; SZNELWAR, 2021; CARDOSO et al., 2021; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020) que ganharam espaços de escuta individual e coletiva sobre as novas e emergentes condições de trabalho.

Em estudo (LANCMAN et al., 2021) sobre a escuta dos profissionais da saúde, foram validados os processos de reconhecimento horizontal e vertical da cultura organizacional e na divisão de tarefas. A expressão por parte dos profissionais permitiu diminuir os comportamentos defensivos, aumentando a solidariedade, a cooperação e o sentimento de pertencimento, já que os profissionais sentiram que suas demandas foram mais reconhecidas. Além disso, os grupos de “escuta e fala” ampliaram a possibilidade de debates considerando as situações de trabalho, as demandas e as estratégias de enfrentamento aprofundadas com a situação pandêmica (LANCMAN et al., 2021).

O desenvolvimento de estratégias para o enfrentamento da crise sanitária da COVID-19 foi abordado sob o prisma de questões objetivas (externas) e subjetivas (internas), quais sejam, jornadas de trabalho exaustivas, falta de motivação e ausência de

reconhecimento por parte dos gestores, insegurança, medo, falta de apoio de líderes, e alta rotatividade dos trabalhadores por ausência de capacitação e treinamentos, investimentos oferecidos aos trabalhadores. Esses temas emergiram durante a escuta coletiva e individual entre os trabalhadores, ressaltando a importância da presença de um profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho durante este período, a fim de compreender o comportamento laboral dos indivíduos e intervir nas relações interpessoais para melhorias no ambiente de trabalho (BARBOSA et al., 2021).

A clínica do trabalho em seu aspecto terapêutico revela as angústias individuais compartilhadas pelos trabalhadores. O acolhimento da equipe terapêutica direciona as situações-problema vivenciadas ao buscar, coletivamente, estratégias para o enfrentamento do seu próprio sofrimento e do outro (CARDOSO et al., 2021).

Neste processo de intervenção ocorre a transposição do sofrimento individual para a dimensão coletiva. O pertencimento representado na esfera do trabalho articula aspectos coletivos e singulares, constituindo elemento de compromisso social e afetivo entre os trabalhadores a ser considerado como potente operador terapêutico nos contextos de crises, como foi o caso da pandemia da COVID-19 (CARDOSO et al., 2021).

Sob este aspecto, vale repensar um espaço de liberdade de expressão que consiste, inicialmente, no acolhimento das demandas dos profissionais, com o fim de fortalecer a autonomia, potencializar a capacidade criativa, permitindo a abertura do diálogo e, em um segundo momento, intensificar diferentes estratégias subjetivas para lidar com os desafios (CARDOSO et al., 2021).

Um estudo (DE SOUSA, 2021) reforça que apesar da frequente ocorrência deste transtorno na pandemia da COVID-19, o burnout é considerado uma doença global (pandêmica) que afeta negativamente a saúde física e psicológica dos trabalhadores e a dinâmica das organizações (DE SOUSA, 2021). Diante disso, é relevante pertencer a um coletivo de trabalho, estruturado por relações cooperativas de reconhecimento, o que permite, em particular, evitar o risco de solidão no trabalho. A ausência de um coletivo organizado para dirimir as dificuldades da realidade deixa espaço para a mobilização de defesas individuais (GERNET, 2021), o que reforça a importância da clínica do trabalho como medida interventiva eficaz contra os possíveis riscos psicossociais que podem levar ao burnout.

Neste clima organizacional, é importante que os trabalhadores sejam ouvidos pelos gestores. Alcançar mecanismos de escuta psicológica no local de trabalho pode

gerar o aprimoramento da gestão dos fatores psicossociais desencadeantes do estresse e dos transtornos mentais no ambiente de trabalho, evitando o *turn over* ao promover instrumentos de segurança psicológica e estabilidade (DE SOUSA, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A COVID-19 intensificou a busca por medidas de intervenção necessárias para o enfrentamento dos desafios, em especial das novas e emergentes condições de trabalho. A clínica do trabalho proposta pela Psicodinâmica do Trabalho foi essencial no contexto da pandemia para partilhar a dimensão subjetiva do trabalho, por meio da fala, da escuta e da expressão dos trabalhadores.

As contribuições da clínica do trabalho demonstraram que a escuta individual e coletiva dos trabalhadores acerca do sofrimento, angústias e contrariedades podem ser medidas preventivas e promotoras de fortalecimento do conhecimento próprio e coletivo, das causas que originam os sofrimentos, dos sintomas e dos caminhos da cura. Demonstraram ser, ainda, intervenções potentes, já que as vivências do prazer podem surgir do trabalho, constituído do corpo, psique e relações interpessoais. Tais aspectos manifestam-se por meio do sentido do trabalho, da gratificação, do pertencimento, da autorrealização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização.

Diante do contexto analisado nos estudos científicos, os relatos de experiências abordados evidenciaram o desenvolvimento de modalidades interventivas enfocando os aspectos psicossociais no local de trabalho (seja ele presencial ou remoto) em um ambiente no qual ocorre o desenvolvimento, a evolução, a formação, a consolidação da identidade do indivíduo. Dessa forma, a Psicodinâmica do Trabalho, tal qual como referencial teórico, metodológico e interventivo, contribui para análise da interação das motivações inconscientes, da subjetivação, da mobilização e das escutas, todas alinhadas ao desenvolvimento das organizações que emergem em um contexto passível de sofrimento ou prazer, a depender dos aspectos a serem considerados diante da complexidade das “novas relações laborais”.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. C. A. **Relação de Trabalho Responsável: Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho.** [s.l.] Editora JH Mizuno, 2019.

- AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re) análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, v. 15, n. 2, 2019.
- ATHAYDE, M. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 21, p. 989–990, jun. 2005.
- BARBOSA, M. M. P. et al. Contribuições da psicodinâmica do trabalho frente à pandemia no setor turístico de Monte Verde/Camanducaia - Minas Gerais. **Revista Científica e-Locução**, v. 1, n. 19, p. 16–16, 2021.
- BOLONHA, T. R.; GOMES, G. C. A ressignificação do trabalho: uma das contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho. **Revista Uningá**, v. 56, n. S1, p. 68–77, 2019.
- BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 249–259, 2010.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. . 1988.
- BRUNORO, C. M.; SZNELWAR, L. I. **Working in Times of COVID 19: Challenges for Mental Health**. . Em: CONGRESS OF THE INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. Springer, 2021.
- BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, v. 6, 2002.
- BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306–318, 2012.
- CARDOSO, M. R. et al. Sofrimento psíquico e trabalho em tempos de pandemia: uma intervenção clínica com educadores. **Estilos da Clínica**, v. 26, n. 1, p. 44–57, 2021.
- DE SOUSA, J. F. A new and old pandemic - the burnout syndrome. **Revista Coleta Científica**, v. 5, n. 9, p. 07–19, 2021.
- DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo**, v. 15, n. 2, 2007.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução: Ana Isabel Paraguay; Tradução: Lucia Leal Ferreira. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas**, p. 119–145, 1994.
- DUARTE, F. S.; MENDES, A. M. B. Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 71–134, 2015.
- FERREIRA, A. C. M. DE T.; WATANABE, M. M. M.; SABATINE, F. P. Psicologia organizacional: reflexões acerca do impacto da pandemia na subjetividade do trabalhador. **Revista Unifamma**, v. 20, n. Edição Especial, 2021.
- FIGUEIREDO, M. L.; ÁVILA, L. A. A psicodinâmica do sofrimento, do prazer e do trabalho. **Revista AKEDIA - Versões, Negligências e Outros Mundos**, v. 11, p. 79–97, 2021.

- GEREMIA, H. C.; SCAPINI, A. I.; SILVA, N. Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 17–32, 2020.
- GERNET, I. Approche clinique et psychopathologique du burn out: discussion à partir de la psychodynamique du travail. **L'Évolution Psychiatrique**, v. 86, n. 1, p. 119–130, 2021.
- HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Production**, v. 14, p. 77–86, 2004.
- KIRBY, E. E. F. et al. COVID-19 e suas influências psíquicas na percepção da equipe de enfermagem da atenção paliativa oncológica. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 25, p. 1–9, 2021.
- LANCMAN, S. et al. Os trabalhadores do contexto hospitalar em tempos de pandemia: singularidades, travessias e potencialidades. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 25, 2021.
- LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79–90, 2003.
- LLANO-CIFUENTES, C. El trabajo directivo y el trabajo operativo en la empresa. 1990.
- MACÊDO, K. B.; MALVEZZI, S. Da adaptação taylorista à emancipação dejouriana: os desafios da gestão do trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 4, p. 16742–16759, 2020.
- MACHADO, L. D. A. et al. A compreensão da ordem econômica a partir da valorização do trabalho humano: uma análise baseada na proteção à saúde do trabalhador. **Relações Internacionais no mundo atual**, v. 1, n. 22, p. 1–15, 2019.
- MALVEZZI, S. A gestão de pessoas no contexto da estrutura de redes: desafios para a sociedade, empresas e indivíduos. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 3, n. 3, p. 6–17, 2013.
- MALVEZZI, S. Origin, consolidation, and perspectives of Work and Organizational Psychology. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 4, p. 367–374, 2016.
- MALVEZZI, S. Os hifens das relações eu-outro e homem-trabalho no século XXI. **A Psicologia social e a questão do hífen**, 2017.
- MENDES, A. M. et al. Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros. **Curitiba: Juruá**, 2010.
- MERLO, Á. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 61–68, 2007.
- MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141–156, 2009.
- MIGLIACCIO FILHO, R. Reflexões sobre o homem e o trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 34, p. 18–32, 1994.

PAGE, M. J. et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **Systematic reviews**, v. 10, n. 1, p. 1–11, 2021.

PAZ, M. G. T. et al. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, 2020.

PETERS, M. et al. Methodology for JBI scoping reviews. Em: **The Joanna Briggs Institute Reviewers Manual 2015**. [s.l.] Joanna Briggs Institute, 2015. p. 3–24.

PIRES, R. V. Eu suporto tudo só para me sentir artista: as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho, uma abordagem psicodinâmica. 2011.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, p. 332–345, jun. 2015.

ROSENFELD, C. L.; PAULI, J. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, p. 319–329, 2012.

SILVA, R. V. S.; DEUSDEDIT-JÚNIOR, M.; BATISTA, M. A. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, n. 2, p. 415–427, 2015.

SOUZA, W. F. DE; ATHAYDE, M. Dinâmica psicológica e trabalho de profissionais de saúde no Brasil durante a pandemia de COVID-19: colaborando para compreender↔ transformar sua experiência. **Laboreal**, v. 17, n. Nº1, 2021.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S. **Does the Sense of Work Make Sense? Some Issues Related to the Future of Work in the Light of Psychodynamics of Work**. . Em: CONGRESS OF THE INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. Springer, 2021.

VIVIAN, C.; TRINDADE, L. DE L.; VENDRUSCOLO, C. Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1064–1071, 2020.

WEBER, T.; KIRSTEN, K. M. Reconhecimento e autorrealização: um caminho para a construção da liberdade em Hegel. **CONJECTURA: FILOSOFIA E EDUCAÇÃO (UCS)**, 2017.

Recebido em: 10/11/2022

Aprovado em: 15/12/2022

Publicado em: 22/12/2022