

Evelyn Cristina da Silva Diniz
evelyn-criss@hotmail.com

Graduada em Administração pelo Instituto Adventista Paranaense - Faculdade.

Lídia Cunha Soares
lidiacsoares@gmail.com

Possui mestrado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (PPGA/UFPB), especialização em Docência do Ensino Superior (FECE) e graduação em Administração pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). Atualmente é professora da Instituto Adventista Paranaense - Faculdade. Áreas de pesquisas: Estudos organizacionais, Estética Organizacional, Trabalho e Pesquisa qualitativa

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

O TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE COZINHA: UMA ANÁLISE DO PRAZER E SOFRIMENTO DE PROFISSIONAIS DE COZINHA EM RESTAURANTES DE MARINGÁ-PR

RESUMO

O trabalho tem um grande significado na vida das pessoas. Ele as proporciona oportunidade de relacionamentos, desenvolvimento profissional e contribui para o alcance de seus objetivos de vida. Dependendo da forma como ele é organizado, poderá influenciar os trabalhadores de forma positiva ou negativa. Dessa forma, o objetivo deste trabalho foi analisar as vivências de prazer e sofrimento no cotidiano dos profissionais de cozinha em restaurantes no município de Maringá – PR. A teoria utilizada para análise foi a Psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa, utilizando-se entrevistas semiestruturadas com dez cozinheiros de diferentes restaurantes da cidade de Maringá-PR. Os resultados mostraram que as principais causas de sofrimentos estão relacionadas à remuneração, responsabilidades, ambiente físico e pressão psicológica. E entre as principais causas de prazer está a liberdade, o reconhecimento por parte dos clientes e a realização pelo trabalho.

PALAVRAS-CHAVE:

Trabalho. Psicodinâmica do trabalho. Prazer e Sofrimento. Profissionais de cozinha.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho tem uma grande importância na vida das pessoas e é o envolvimento e a confiança que o trabalhador emprega em seu trabalho que fará com que a empresa seja produtiva, eficiente e, conseqüentemente, atinja seus objetivos. A forma como se organiza o trabalho também representa um fator decisivo e que influencia diretamente no que os trabalhadores vivenciarão no trabalho. Dentre

outras coisas, ele deve possibilitar aos trabalhadores utilizar sua liberdade e criatividade, bem como permitir que utilizem suas competências na realização de suas tarefas (MORIN, 2001).

Os profissionais de cozinha (auxiliares, cozinheiros, chefes) realizam um trabalho que, aos olhos de muitos, parece invisível, por ser sentido apenas o seu resultado. É um trabalho que, principalmente quando é realizado em restaurantes que são usados para alimentação fora de casa, parece de pouca importância. Mas, na realidade, é marcado por grande complexidade, que vai além do resultado final, apreciado pelos clientes – a comida. Este trabalho é caracterizado por grande pressão pela perfeição, ambiente físico difícil, grande responsabilidade, hierarquia forte. Neste contexto, os profissionais precisam entregar um produto e serviço satisfatório, ou seja, pratos saborosos, a fim de atender bem a todos os seus clientes. E, ainda, equilibrar tempo e esforços para que isso não se reverta em desconforto, gerando para esses profissionais debilidades na saúde física, mental, emocional, além de restrições sociais e familiares.

Levando-se em consideração que o trabalho pode proporcionar sentimentos relacionados com satisfação, reconhecimento e liberdade, mas também sentimento de insegurança, instabilidade e desgaste, ele pode ser uma fonte de prazer, através do qual a pessoa se esforça por fazer seu melhor, recebe reconhecimento e se identifica com o que faz, ou uma fonte de sofrimento e, em alguns casos, gerar problemas que podem se agravar trazendo transtornos físicos e/ou psíquicos (DEJOURS, 2007).

Diante da importância deste tema, o objetivo desta pesquisa é analisar as vivências de prazer e sofrimento no cotidiano dos profissionais de cozinha em restaurantes no município de Maringá – PR.

Além desta introdução, que apresenta a contextualização do tema da pesquisa, este artigo está dividido em mais quatro seções: a segunda seção apresenta a fundamentação teórica sobre a Psicodinâmica do trabalho, prazer e sofrimento e o contexto do profissional de cozinha; a terceira seção descreve os aspectos metodológicos; a quarta apresenta os resultados e a análise; e, por fim, na quinta seção faz-se as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicodinâmica visa estudar como os elementos que compõem a organização do trabalho podem influenciar e contribuir com o que o colaborador irá vivenciar no ambiente de trabalho. O prazer dependerá, dentre outras coisas, da liberdade que o colaborador tem para realizar suas tarefas, e o sofrimento está associado a uma organização do trabalho mais rígida e que não permite tal liberdade. Assim, mais do que estudar doenças mentais provenientes da realidade de trabalho de cada um, a psicodinâmica tem uma visão mais abrangente, buscando entender a origem do sofrimento mental e as transformações desse sofrimento, que está intimamente relacionado à organização do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; DEJOURS, 2004). De acordo com Mendes (2007, p. 30):

É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Para entender melhor o trabalho e seus desafios, bem como no que ele contribui para as vivências de prazer e sofrimento e todas as suas implicações, torna-se relevante utilizar a teoria da psicodinâmica do trabalho. Esta teoria vem apresentando um crescente interesse em pesquisas, e especialmente no Brasil, em diversas áreas como arte, entretenimento e lazer. Neste sentido, a teoria da psicodinâmica busca responder a muitas questões relacionadas ao trabalho, trazendo resultados significativos para tudo isso (BOUYER; 2010; BUENO; MACEDO, 2012).

De acordo com Hernandes e Macêdo (2008), a psicodinâmica tem como base analisar três diferentes aspectos, que são: a organização do trabalho, a gestão do trabalho e as relações de trabalho. Como acontecem e de que forma são organizados cada um deles dependem o bom funcionamento da empresa e principalmente o bem estar tanto físico quanto psíquico de cada colaborador. A partir daí, a psicodinâmica do trabalho busca entender a inter e intrasubjetividade e o sofrimento do trabalhador, que tem como origem a relação deste com a organização e como ela acontece. E, também busca compreender como os trabalhadores utilizam o sofrimento como fonte de prazer no trabalho, ou seja, como muitos trabalhadores conseguem transformar suas vivências de sofrimento em prazer, conseguindo assim reverter experiências negativas em prazerosas (BUENO; MACEDO, 2012).

2.2 PRAZER E SOFRIMENTO

O trabalho pode ser percebido tanto como fonte de prazer quanto de sofrimento. E a relação existente entre o que a organização do trabalho impõe e o que o trabalhador deseja irá definir o que ele vivenciará no ambiente de trabalho, como poderá ser observado na Figura 2. Dessa forma, o sofrimento surge quando a organização do trabalho é muito rígida e não existe o reconhecimento. Por isso o trabalhador não consegue encontrar um sentido em seu trabalho, nem transformar seu sofrimento em prazer. Já o prazer advém quando a organização do trabalho permite ao trabalhador certa liberdade frente ao trabalho real, quando ele recebe reconhecimento e consegue por isso ressignificar seu sofrimento e esforço em prazer (MACÊDO; FLEURY, 2012).

O tema prazer e sofrimento é analisado sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho. As vivências de sofrimento acontecem a partir de vários motivos, como quando a organização do trabalho é muito exigente e impõe uma alta padronização de todas as tarefas, o que faz com que o trabalhador não possa utilizar todo o seu potencial e sua criatividade, mas, ao invés disso, tenha que seguir exatamente todas as normas e regras prescritas. Outros motivos são procedimentos muito burocráticos, falta de participação nas decisões por parte dos colaboradores e também quando estes não recebem o reconhecimento por seu trabalho (HERNANDES; MACÊDO, 2008).

Quando a organização não oferece ao colaborador a oportunidade de crescimento e quando ele percebe que não poderá utilizar seu potencial nem aplicar seus conhecimentos e habilidades na realização de suas tarefas, ele acaba não se envolvendo muito com seu trabalho, ou seja, acaba se distanciando mentalmente e não contribuindo com o seu melhor. Isso acontece, pois muitas vezes a Organização possui uma gestão muito rigorosa, inflexível e que não oferece muitas possibilidades de mudanças. Como consequência, o trabalhador não encontra mais significado em seu trabalho e seu sofrimento aumenta (HERNANDES; MACÊDO, 2008).

O sofrimento pode causar a dor e o adoecimento, mas também pode ser transformado em saúde (MENDES, 2007). Sendo assim, pode-se dizer que o sofrimento pode promover tanto a doença mental quanto o bem-estar psíquico para o trabalhador, ou seja, ele pode ser entendido como um intermediário entre os dois. Se o trabalhador vivencia sofrimento em seu ambiente de trabalho, ele precisa enfrentar esse sofrimento utilizando seus esforços contra a organização do trabalho, que constantemente o impulsiona a desenvolver doenças mentais (BRANT; GOMES, 2003).



Quadro 1. Resultado entre a organização do trabalho e Sujeito

Fonte: adaptado de Fleury e Macêdo (2012).

Dessa forma, o adoecimento surge quando o trabalhador não consegue mais dar conta de seu sofrimento, no sentido de enfrentá-lo; e a cultura da organização, sua busca pelo máximo desempenho e resultados excelentes, sobressai aos interesses e necessidades do sujeito-trabalhador, que começa a utilizar estratégias defensivas para amenizar e mediar seu sofrimento sem adoecer (MENDES, 2007). Os trabalhadores, ao utilizarem essas estratégias defensivas, buscam modificar, transformar e, na maior parte das vezes, apenas diminuir sua percepção da realidade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Essas defesas, portanto, podem ser consideradas importantes por minimizarem a possibilidade de adoecimento, mas também perigosas, por desencadearem a alienação das principais causas do sofrimento. A alienação surge a partir da ideologia defensiva, que visa encobrir todo o sofrimento, ocultando-o e não dando importância à sua verdadeira causa. Assim sendo, os trabalhadores se unem em um grupo específico e estabelecem alguma forma de se adaptarem ao sofrimento, e, fazendo assim, não sentem a necessidade de mudança, de mudar a realidade e a organização do trabalho que os faz sofrer (MENDES, 2007).

Muitos trabalhadores, então, utilizam as defesas e até a alienação para continuarem trabalhando, e, às vezes, para modificar o trabalho e sua organização ou simplesmente para suportá-lo. Surgem, a partir daí, duas possibilidades ou dois tipos de sofrimento: o sofrimento criativo ou o sofrimento patogênico. O sofrimento patogênico se refere tanto às pessoas que buscam modificar o trabalho quanto às que apenas se adequam a ele, mas em ambos os casos não conseguem. Ele aparece quando todas as tentativas de transformar a organização do trabalho não são suficientes e também quando a organização do trabalho é muito rígida e não permite ao trabalhador utilizar sua criatividade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Quando isso acontece e o trabalhador já utilizou todo seu esforço e estratégias de defesa em vão, ele se sente mal e impotente, não podendo fazer mais nada. Tudo isso acarreta ao trabalhador problemas emocionais e o desequilíbrio psíquico, o que faz com que ele adoça (Dejours, 1993). A partir desse momento, é preciso que haja um ajuste, uma adaptação, entre a subjetividade do trabalhador e a organização do trabalho. Ou seja, é preciso haver uma integração ao que o trabalhador precisa e deseja ao que a organização do trabalho oferece a ele, principalmente em questões relacionadas à jornada, ao ritmo de trabalho e às responsabilidades (LOURENÇO, FERREIRA; BRITO, 2013).

Esses ajustes possibilitam o trabalhador ressignificar seu sofrimento, o que caracteriza o sofrimento criativo. O trabalhador passa a ter mais liberdade e consegue transformar seu sofrimento em criatividade, o que beneficia a sua identidade, diminuindo, dessa maneira, os riscos de adoecimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Isso acontece porque o trabalhador associa a sua relação com o trabalho à sua realização pessoal, ou seja, a sua realização pessoal depende e está totalmente vinculada ao seu sucesso ou fracasso resultante de sua relação com o trabalho. Nesse sentido, “o trabalho funciona, então, como mediador para a saúde, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática” (MENDES, 2007, p. 144).

A ressignificação do sofrimento é também uma fonte de prazer no trabalho e, por meio dela, o trabalhador consegue transformar situações que geram sofrimento em situações que geram prazer. Ele não diminui ou nega o sofrimento, mas consegue utilizar esse meio para lidar com ele. O trabalhador, então, consegue atribuir um sentido ao seu trabalho, consegue ressignificar o sentido de sua tarefa, pois, através do seu esforço e sofrimento em prol da organização, ele recebe reconhecimento e valorização. Esse reconhecimento contribui positivamente para construção de sua identidade e, conseqüentemente, de sua realização, proporcionando-lhe prazer (MENDES, 2007; MARTINS; HONÓRIO, 2014).

Assim sendo, as vivências de prazer estão relacionadas ao significado que o trabalho tem para o sujeito. E, visto que a organização do trabalho e as relações de trabalho exercem grandes influências sobre os trabalhadores, é imprescindível que elas estejam em harmonia com os interesses destes e não organizadas de forma a prejudicá-los, mesmo que indiretamente. A divisão de tarefas, assim como todos os elementos que compõem a dimensão da organização do trabalho, tais como as metas, o tempo de jornada e o ritmo, precisam ser compatíveis com os interesses dos trabalhadores e proporcionar-lhes sentido e liberdade ao desempenhar suas atividades, além de

possibilitar a utilização e desenvolvimento de suas competências (LOURENÇO, FERREIRA; BRITO, 2013).

Quando isso acontece, o trabalho se torna uma fonte de prazer, pois, através do equilíbrio da organização do trabalho com os desejos e necessidades do trabalhador, ele pode apreciar e se adequar ao ritmo de trabalho, às normas e ao tempo de jornada, por exemplo; o que contribuirá para sua saúde e equilíbrio psíquico, fazendo com que ele se sinta realizado e livre para utilizar todo seu potencial e capacidades na realização de suas tarefas. A retribuição por tudo que o trabalhador faz pela organização bem como o que ele representa para ela, em forma de reconhecimento e confiança, também trazem bem-estar e propiciam as vivências de prazer (PRATA; HONÓRIO, 2015).

O trabalho, então, interliga tanto aspectos físicos, quanto aspectos psicológicos do trabalhador, que entram em contato com fatores organizacionais e relacionamentos interpessoais; e por isso o trabalho pode ser visto também como uma forma de inserção social para as pessoas. Todos esses aspectos, principalmente os psicológicos, estão atrelados às relações de trabalho, que incluem a divisão de homens, as interações com chefias/subordinados, colegas e clientes, dentre outros, e as possibilidades de relacionamentos. Quando os trabalhadores conseguem estabelecer boas relações e quando a forma como é organizada a hierarquia e os grupos favorecem essas boas relações, os resultados são vivências de prazer ou até mesmo a possibilidade de superar dificuldades através dos relacionamentos no ambiente de trabalho (MENDES, 2007; PRATA; HONÓRIO, 2015).

Assim sendo, todos os relacionamentos de trabalho podem conferir ao trabalhador sentimentos de realização, valorização e pertencimento, se forem relações satisfatórias e saudáveis. E, tanto as relações interpessoais podem ser fontes de prazer, quanto à forma como é organizado o trabalho, se ambas proporcionarem ao trabalhador boas experiências, bem como incentivarem e estimularem a liberdade e a utilização da criatividade e inovação. O trabalho, portanto, é considerado muito importante, e, como sendo fonte de prazer ele vai muito além de uma simples atividade ou um simples realizar de tarefas, mas pode conferir sentido à vida do trabalhador (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013).

Existem alguns estudos realizados com profissionais de diferentes ramos de atividades, que evidenciam em seu resultado os principais fatores e causas responsáveis por vivências de prazer ou sofrimento no ambiente de trabalho. Em uma pesquisa realizada numa empresa familiar do segmento hoteleiro, Hernandez e Macêdo (2008) identificaram que as vivências de prazer estão relacionadas à realização pessoal e profissional, e a empresa vista pelos trabalhadores como uma forma de sustento, segurança e estabilidade, por ser a organização conhecida e respeitada na cidade e ser como uma base social, econômica e política para os trabalhadores.

Já no que se refere ao sofrimento, foram constatados diversos fatores que contribuem para esse tipo de vivência: trabalho individualizado e isolado; sobrecarga e desgaste dos trabalhadores; falta de liberdade e autonomia, o que os traz uma certa limitação na realização das tarefas; percepção dos trabalhadores de que podem ser facilmente substituídos, o que faz com que eles não se sintam reconhecidos por seu trabalho; dificuldades nos relacionamentos; falta de significado do

trabalho; e, provenientes de tudo isso foram identificadas também doenças físicas e emocionais, como estresse, dores nas pernas e na coluna, e alergia.

Em um estudo realizado por Rabia e Christopoulos (2008) com 30 gestores de diferentes empresas, foram constatadas vivências de prazer e de sofrimento. As vivências de sofrimento estão relacionadas ao excesso de trabalho e os resultados mostraram que 83% dos entrevistados trabalhavam cerca de 50 horas por semana, o que acabava comprometendo sua saúde, vida pessoal, tempo para o lazer e para a família. Também foi constatado que o número de demandas recebidas pelos executivos influenciava sua satisfação no trabalho. Por fim, o estudo mostra que os executivos têm prazer nas atividades que desempenham.

Percebe-se, dessa forma, que existem diversos fatores ligados tanto à subjetividade, desejos e necessidades de cada trabalhador, quanto à própria organização, que influenciam, contribuem e, por fim, determinam o que o trabalhador irá vivenciar em seu dia a dia. A partir daí, torna-se relevante apresentar teoricamente alguns aspectos da área e do trabalho do profissional de cozinha, a fim de conhecer e identificar os fatores que podem ser causadores de prazer ou sofrimento.

2.2 O TRABALHO DO PROFISSIONAL DE COZINHA

O profissional de cozinha possui muitas responsabilidades, porém, nem sempre seu trabalho é visto e entendido com toda a complexidade que ele possui, mas muitas vezes é associado somente a um domínio de culinária (DEMOZZI, 2012). No entanto, este trabalho engloba muitos outros aspectos, como a necessidade de conhecimento a respeito da composição dos alimentos, de diferentes culturas e áreas, bem como a necessidade de prática para atuação nesta área. Segundo Cabral (2009, p. 4-5), “O profissional de cozinha trabalha com o gosto, com o apetite, bem como a sociabilidade e a química dos alimentos”. E, visto que esses são fatores objetivos, e principalmente subjetivos, o profissional precisa ter um amplo conhecimento a respeito de todos eles, sabendo lidar com cada um. A visão do chefe de cozinha como uma pessoa criativa e inovadora e como sendo este um trabalho que traz sucesso fez com que crescesse a procura por profissionalização de pessoas que desejam ingressar e atuar nessa área (DEMOZZI, 2012).

Além disso, o mercado gastronômico brasileiro vem apresentando um significativo crescimento ao longo dos anos, o que faz com que os profissionais de cozinha sejam cada vez mais requisitados por diversos tipos de empreendimentos, com possibilidade de trabalhar em restaurantes, hospitais, indústrias e diversos outros locais, tendo também muitas oportunidades de crescer, de se profissionalizar, desenvolver, e de melhorar cada vez mais (CALDAS; YAMAGUCHI; ARAÚJO, 2013). Porém, além da parte teórica, é imprescindível que o profissional de cozinha desenvolva também a parte prática, pois, além de qualificação eles precisam adquirir a experiência de todo o processo que envolve a profissão, desde os ingredientes necessários até a preparação e elaboração dos alimentos e dos pratos (CABRAL, 2009).

A experiência e a prática na cozinha são exigidas, pois, para chegar ao cargo de chefe de cozinha, que é o maior da hierarquia, não basta apenas possuir um curso ou uma qualificação, mas é necessário conhecer e galgar todas as atividades existentes nela, a fim de entender tudo que é necessário ser feito na cozinha bem como saber e entender o que é feito em cada função, para posteriormente poder coordená-las adequadamente. Tudo isso exige muito tempo e dedicação por parte de cada um deles (CABRAL, 2009).

Assim, é possível perceber que o profissional de cozinha possui muitas responsabilidades, que vão desde a preparação dos pratos até o momento em que eles são servidos; e envolvem não só conhecimentos relacionados aos pratos, mais à gestão, compras e ao controle de estoques. E, por se estar lidando com fatores que influenciam diretamente no sucesso ou fracasso da organização, o profissional de cozinha precisa saber, então, como fazer adequadamente cada uma dessas atividades da qual ele é responsável, a fim de que o resultado final seja alcançado de maneira satisfatória.

De acordo com Mendes (2007, p. 145) “O ritmo e a própria organização do trabalho alteram a forma dos laços sociais e do funcionamento psíquico das pessoas”. Ou seja, todos os elementos da organização do trabalho, o que inclui também a duração da jornada e o ritmo, podem provocar mudanças mentais, bem como mudanças nos relacionamentos sociais, em virtude de trabalharem muito e terem menos tempo para si mesmos e para sua vida social. A sobrecarga, que é considerada uma patologia, apresenta a possibilidade de ser desenvolvida por chefes de cozinha, visto que ela também é resultante da organização do trabalho e acontece principalmente por causa da realização de grandes quantidades de trabalho (MENDES, 2007).

Entretanto, apesar disso, o trabalho dos profissionais de cozinha possui muitos aspectos positivos. Eles são livres para usar sua criatividade todos os dias, na escolha dos ingredientes e na preparação dos pratos, inclusive podendo fazer adaptações de acordo com o gosto e preferência de cada cliente, através de seu conhecimento e percepção. O trabalho dos chefes os proporciona também momentos de alegria e bem-estar, pois ele conhece novas pessoas a cada dia, pode trabalhar com ingredientes de qualidade e tem o privilégio de saborear seus pratos. Além disso, ele recebe elogios e pode conseguir ter sucesso em sua carreira profissional. E, como resultado de toda sua dedicação vem o reconhecimento por seu trabalho e finalmente sua realização pessoal (CABRAL, 2009).

O trabalho pode ter um sentido positivo ou negativo e o prazer pode ser vivenciado quando o trabalho possui um significado e um valor para o trabalhador; quando ele tem autonomia e liberdade para utilizar sua criatividade e quando recebe o reconhecimento e valorização por seu esforço (LOURENÇO, FERREIRA; BRITO, 2013). Além disso, o reconhecimento “[...] possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo” (MENDES, 2007 p. 44). Diante disso, percebe-se também a possibilidade de estudar as vivências de prazer no trabalho exercido por profissionais de cozinha, entendendo aqui profissionais de cozinha como: Cozinheiro (funcionário ou Proprietário) e Chefe de cozinha, visto as semelhanças entre estes e os fatores que possibilitam tais vivências. A próxima seção apresenta a descrição metodológica, conseqüentemente, a operacionalização da pesquisa.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O objetivo da pesquisa foi analisar as vivências de prazer e sofrimento no cotidiano dos profissionais de cozinha em restaurantes no município de Maringá – PR. Quanto à natureza, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa (GODOY, 1995). Quanto aos objetivos, a pesquisa se caracteriza como descritiva; e quanto aos procedimentos, como pesquisa de campo (GRESSLER, 2004; GIL, 2008).

Assim sendo, o local escolhido para fazer as entrevistas com os cozinheiros, bem como coletar todas as informações necessárias, foi o próprio ambiente de trabalho deles: os restaurantes. Lá, foi possível perceber um pouco da realidade de cada restaurante, ouvir o cozinheiro e ver, de uma forma geral, como o trabalho é realizado. Esse contato com os cozinheiros também possibilitou conhecê-los melhor e, a partir disso, identificar alguns aspectos subjetivos e também práticos do trabalho que eles realizam, o que não seria possível sem um contato direto. Alguns deles eram donos de seu próprio estabelecimento, enquanto outros eram funcionários.

A coleta dos dados foi realizada através de entrevistas semiestruturada (LAVILLE; CRISTIAN, 1999). As perguntas da entrevista foram elaboradas previamente e com base na teoria da psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours. Foram realizadas dez entrevistas com os profissionais de cozinha e a entrevistadora – primeira autora deste estudo, abordava os profissionais no próprio restaurante e marcava data e hora para realização da entrevista. O critério utilizado para o número de pesquisados foi a saturação, quando os dados e as informações dos entrevistados começaram a se repetir a busca por novos entrevistados foi encerrada. O entrevistado foi avisado sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os restaurantes e os cozinheiros não foram identificados por seus nomes originais, e sim por um nome fictício. O Quadro 2 apresenta as informações dos sujeitos da pesquisa.

Entrevistado	Gênero	Escolaridade	Profissional	Função	Tempo de profissão
Alessandra	F	Fundamental Completo	Funcionária	Cozinheira	6 anos e seis meses
Marta	F	Superior Completo	Proprietária	Cozinheira	16 anos
Matias	M	Médio Completo	Proprietário	Cozinheiro	21 anos
Lúcie	F	Fundamental Completo	Funcionária	Cozinheira	3 meses
Mônica	F	Fundamental Incompleto	Funcionária	Cozinheira	5 anos
Rose	F	Fundamental Incompleto	Proprietária	Cozinheira	40 anos
Renan	M	Superior Completo	Funcionário	Cozinheiro	1 ano
Ana	F	Fundamental Incompleto	Proprietária	Cozinheira	3 anos

Helena	F	Médio Completo	Funcionária	Cozinheira	1 ano e 6 meses
Ângelo	M	Superior Incompleto	Funcionário	Chef	5 anos

Quadro 2: Informações sobre os Entrevistados

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

As entrevistas foram realizadas entre os dias 26 de agosto de 2016 e 21 de setembro de 2016. Todas essas entrevistas foram gravadas, mediante autorização do entrevistado. Após a coleta de dados, foi feita a transcrição literal das entrevistas, resultando num total de cinquenta e duas páginas. Após isso, deu-se início à análise de dados.

O tipo de análise utilizada nesta pesquisa foi a análise de conteúdo. A técnica foi utilizada para organização e interpretação dos dados. Assim, buscou-se encontrar o sentido das palavras no contexto dos profissionais de cozinha, permitindo a organização dos dados em categorias e, posteriormente, a análise subjetiva (ROSSI; SERRALVO; JOÃO, 2014).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 VIVÊNCIAS DE PRAZER

Todas as empresas, independentemente de qual organização de trabalho que adotam, exercem grandes influências sobre a saúde mental dos trabalhadores (ROIK; PILATTI, 2009), e é o equilíbrio entre a organização do trabalho e as necessidades do trabalhador que farão com que seu trabalho se torne uma fonte de prazer. Portanto, o trabalho interliga aspectos físicos e psíquicos do trabalhador aos aspectos organizacionais (PRATA; HONÓRIO, 2015), tendo como resultado vivências de prazer ou sofrimento.

A partir dos relatos dos entrevistados, pôde-se perceber diferentes aspectos relacionados à organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho, bem como aspectos subjetivos, que proporcionam vivências de prazer nos chefes de cozinha. O primeiro aspecto que será abordado é a **liberdade de decisão** que os entrevistados têm na realização de seu trabalho. Todos disseram ter essa liberdade, mas, em alguns casos, ela pode ser considerada como fonte de prazer:

[...] a liberdade de você criar, a liberdade de você poder opinar, a liberdade de você poder mudar alguma coisa, esse é um ponto bom. De você poder fazer algo que às vezes você tem vontade e que como auxiliar você não conseguiria. Esse é o ponto bom. (LÚCIE)

Toda liberdade, toda decisão depende de mim. (MARTA)

Como pode ser observado, a liberdade que os entrevistados têm de mudar algo, opinar ou decidir sobre o que será feito é considerado como um ponto bom e atribuído a eles, em maior ou menor proporção, autonomia na realização de suas atividades. Dessa forma, a liberdade que eles possuem pode ser considerada como fonte de prazer, pois, de acordo com Macêdo e Fleury (2012), a liberdade de decisão frente ao trabalho real que a organização do trabalho oferece realmente é um dos fatores que proporcionam vivências de prazer ao trabalhador.

O segundo aspecto a ser analisado e que pode ser considerado como um aspecto que proporciona vivências de prazer em alguns dos entrevistados é a utilização da **criatividade** na realização do trabalho. A criatividade também está relacionada, e muitas vezes condicionada à liberdade que o trabalhador tem ao executar suas tarefas. Alguns entrevistados disseram poder usar sua criatividade de diferentes formas, como na criação de novos pratos, diferenciar os sabores ou temperos, mudar o cardápio, e trazer uma receita diferente:

Se eu quiser pegar uma carne, rechear, colocar um molho... eu posso tranquilamente. Se eu quiser mudar alguma coisa posso mudar, se eu quiser falar assim hoje eu vou fazer tutu, posso fazer, eu tenho toda liberdade pra isso[...] (LÚCIE)

Um exemplo é que aqui a gente tem as receitas que é da gente, do restaurante, e tem as receitas que a gente conhece em casa, uma coisa de fora que se eu quiser trazer, posso trazer e fazer aqui que eu tenho total liberdade pra fazer isso. (RENAN)

Pôde ser percebido que a permissão que os entrevistados tinham para utilizar sua criatividade no trabalho, em grande parte estava associada à liberdade de decisão que lhes era dada. Dessa forma, os que tinham menos liberdade, também exerciam menos sua criatividade, de maneira que, os que tinham mais liberdade, proporcionalmente utilizavam sua criatividade. Ao poderem usar sua criatividade, os trabalhadores tinham também a oportunidade de desenvolver suas competências, através da complementação, mudanças ou criação de novos pratos.

De acordo com Lourenço, Ferreira e Brito (2013), a liberdade para desempenhar as atividades e poder desenvolver as competências são aspectos do trabalho que proporcionam vivências de prazer nos trabalhadores. Dessa maneira, pode-se afirmar que os entrevistados que usam sua criatividade, sentem prazer por poder usá-la e ao mesmo tempo conseguem crescer profissionalmente, por estarem desenvolvendo suas habilidades e potenciais.

O terceiro aspecto do trabalho que, sendo positivo e satisfatório, pode proporcionar vivências de prazer é o ritmo de trabalho, conforme afirma Lourenço, Ferreira e Brito (2013), quando diz que os elementos que compõem a dimensão da organização do trabalho, como as metas, o tempo de jornada e o ritmo precisam ser compatíveis com os interesses dos trabalhadores e proporcionar-lhes sentido, o que pode lhes proporcionar prazer. E em alguns relatos pode-se perceber a satisfação do cozinheiro com relação a esses aspectos:

[...]O horário é bom, os dias que trabalha também são bons, domingo e feriado também não trabalha, não é todo restaurante que é assim, a maioria trabalha né, faz folga ... aqui não. Amanhã mesmo é um dia que a gente não vem. Amanhã está fechado. (LÚCIE)

Percebe-se que o ritmo de trabalho caracterizado pelo horário e tempo de jornada desses entrevistados é considerado muito bom para eles, sendo compatíveis com seus interesses em, por exemplo, não pegar circulares cheios e não trabalhar nos domingos e feriados. Todos esses fatores proporcionam vivências de prazer por serem adequados ao que eles acham bom e também por serem apreciados por eles.

Um quarto aspecto que proporciona prazer a alguns entrevistados é a possibilidade de terem **bons relacionamentos em seu ambiente de trabalho**. Essas interações, hierárquicas ou coletivas, são consideradas por eles como boas. As vivências de pra/zer nesse aspecto estão relacionadas a sentimentos de satisfação, valorização, pertencimento, amizade e cooperação, tanto com a equipe (colegas de trabalho), quanto com um membro da família que também faz parte da empresa. Como pode ser observado:

[...] Tem quatro pessoas na cozinha, eu e mais 3 mulheres, **a nossa relação é muito boa**, tanto dentro da cozinha quanto fora, que **a gente se ajuda bastante por isso que acho que não fica tão sobrecarregado**, que as vezes eu termino o meu, e a outra tá bem congestionada com a parte dela, **a gente tenta um ajudar ao outro pra num, nem ficar ruim nem pra um nem pra outro, por que a gente sai cedo, então a gente não quer ficar até mais tarde, a gente conseguiu também ter uma amizade**. (Grifo nosso) (RENAN)

O quinto aspecto identificado como fonte de prazer é o **reconhecimento**. O contato que os profissionais têm com os clientes, os proporciona diferentes experiências, como o fato de poderem observar os clientes e até mesmo conversar com eles a fim de saber se estão satisfeitos ou não. A maior parte das experiências vivenciadas por eles é positiva, proporcionando prazer, como pode ser observado:

[...]e tem muitas pessoas pelo fato da minha cozinha ser aberta, com vidro, **tem muitas pessoas que fazem questão de chegar lá e elogiar a comida pra nós, você entendeu? De falar tal coisa tá maravilhoso ou a comida de vocês é maravilhosa, quem que é a cozinheira? Quem que fez tal coisa? Você me dá a receita?** Então eu tenho sim, e olha, e mais bom do que ruim, porque assim como a gente tem elogio agente também tem a pessoa que chega ali e diz: a comida hoje estava salgada, tal coisa estava salgado. Então a gente tem os contratempos, mas... mais uma vez eu te digo, 90% de bom, de bom... de ter contato com eles. (ROSE, Grifo nosso)

[...]**a gente recebe muito elogio, graças a Deus né?! A gente procura sempre conversar pra ver o grau de satisfação do cliente, porque a gente vive disso né?! Da satisfação do cliente pra ele voltar[...]**, (ÂNGELO, Grifo nosso)

Todos esses elogios e percepção da satisfação dos clientes desencadeiam uma série de benefícios ao cozinheiro, tais como motivação e sentimentos de reconhecimento pelo trabalho feito. O reconhecimento é importante, pois quando ele não existe, o trabalhador não consegue encontrar um sentido em seu trabalho, nem transformar seu sofrimento, proveniente de qualquer outro aspecto da organização do trabalho, em prazer (MACÊDO; FLEURY, 2012).

Finalmente, um último aspecto percebido que está relacionado ao prazer é a **realização profissional**. Percebe-se através dos relatos o quanto a profissão é importante e proporciona prazer a cada um deles, fazendo com que se sintam bem e encontrem um grande significado no que fazem. A realização deles pode ser também resultado da satisfação em outros aspectos do trabalho, pois, de acordo com Morin (2001), o trabalho é repleto de características que fazem com que os trabalhadores lhe atribuam um sentido, um significado e uma importância. Ele integra e proporciona aos trabalhadores a convivência social, os relacionamentos, e contribui para o alcance de seus objetivos de vida, como no relato de Rose:

Gosto, demais. Adoro. Faço com muito prazer, com muito carinho, com muito amor, e eu sempre falo, enquanto que eu tiver condição, eu vou trabalhar, porque eu me realizo com meu trabalho. Cada final de dia, sabe, que termina, que deu tudo certo, que acaba tudo, eu falo: obrigado meu Deus. É, eu sinto muito prazer nisso que eu faço. (ROSE)

As vivências de prazer dos cozinheiros e a realização que eles têm pode ser entendida também como o resultado positivo entre o que eles querem e o que o trabalho realmente oferece a eles. A partir do momento em que os aspectos do trabalho, como relacionamento, ritmo de trabalho, ambiente e remuneração promovem satisfação e a saúde mental do trabalhador, o resultado são vivências de prazer (MENDES, 2007).

4.2 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO

Todos os elementos da organização do trabalho, como ritmo acelerado de trabalho, pressão, sobrecarga e outros fatores provenientes da forma como ele é organizado, podem provocar mudanças mentais e mudanças nos relacionamentos pessoais, e contribuem para o sofrimento e até mesmo para o adoecimento do trabalhador (MENDES, 2007). Diante disso foram identificados, de acordo com os relatos dos cozinheiros, alguns fatores que lhes causam vivências de sofrimento e até mesmo patologias como consequência desse sofrimento.

Os principais fatores identificados que poderiam desencadear algum tipo de sofrimento nos trabalhadores foram: **remuneração inadequada, falta de interesse dos funcionários no trabalho, jornada de trabalho extensiva, responsabilidades e ambiente físico inadequado**. Também puderam ser identificadas doenças físicas e emocionais provenientes destes aspectos, como dores e estresse. Apesar de tudo isso, muitos entrevistados não apresentaram vivências de sofrimento de fato, por sentirem prazer em vários outros aspectos do trabalho e estes se sobrepõem aos fatores negativos ou por utilizarem mecanismos de defesa e transformarem o sofrimento em prazer.

Com relação aos que consideram a **remuneração inadequada**, foi possível notar que, exceto em alguns casos, eles têm aspirações maiores com relação a sua profissão, no sentido de aspirarem um dia trabalhar em um local (próprio ou de terceiros) que ofereça a eles melhores condições de trabalho neste e em outros aspectos. Foi perguntado se eles acham a remuneração adequada, e

alguns deles disseram estar insatisfeitos por alguns motivos, como se pode ver:

Não. Vou ser sincero pra você, a gente poderia ganhar mais. [...] Eu acho assim, hoje a cozinha né, os cozinheiros em si, não existe um sindicato, não existe uma coisa mais unida, igual a professores, né?! [...] Hoje tá em torno de mil, aqui para o Paraná em mil e quatrocentos, mil e quinhentos reais, é o piso de um cozinheiro, e o piso de um auxiliar é mil e cem. Então, aí o que que acontece, tem que trabalhar nas suas horas ou fazer uma horinha extra, aí você vai ganhando os seus adicionais [...] eu acho que a cozinha tinha que ser um pouquinho mais valorizada nessa parte, vamos dizer assim social, de dinheiro mesmo. (ÂNGELO, Grifo nosso)

Através dos relatos, pode-se perceber que, apesar de todo o descontentamento no que diz respeito ao salário, eles desenvolvem algumas defesas que os ajudam a enfrentar esse problema e a amenizar a situação. E, de acordo com Roik e Pilatti (2009), algumas vezes, os trabalhadores realmente se utilizam de mecanismos psíquicos de defesa como estratégias para controlar seu sofrimento e evitar algum tipo de patologia.

Outro aspecto destacado que pode provocar sofrimento é o ambiente físico desagradável. A maior parte dos entrevistados disse não ser agradável, devido principalmente ao barulho e a temperatura. O barulho, por ser as vezes incômodo de mais, não permite uma comunicação clara dentro da cozinha entre a equipe e nem entre algum cliente que eventualmente precise de informação:

Olha, infelizmente, acho que cozinha nenhuma (risos) é agradável... se eu falar pra você que é, é difícil, porque? na cozinha você trabalha com barulho de exaustor, você entendeu? Você trabalha com coisas quentes, vapor... principalmente quem trabalha em shopping e esse shopping nosso ainda não é tanto[...] E barulho é grande porque você tem exaustores, você tem motor de geladeira, motores de freezer, sabe? (ROSE)

Como se pode notar através dos relatos, o barulho do exaustor realmente incomoda muito e até atrapalha em determinados momentos o trabalho dentro da cozinha. Além do barulho do exaustor, existe também o barulho do motor da geladeira e do freezer, que juntamente com ele fazem o ambiente ficar ainda mais desagradável neste aspecto. Outro fator que também causa incomodo na cozinha é o calor constante sentido lá dentro:

O calor, não tem como porque em cozinha não se usa ventilador, não se pode usar ventilador, é proibido entendeu? Só aquele ar que tira, mais shopping não tem como. Então, não é, sabe? Cozinha nenhuma... ao longo desses quarenta anos que eu trabalho em cozinha são todas iguais (risos). Sem contar que você trabalha em cima do fogão né?! Com um monte de panelas ali com vapores quente e tudo. (ROSE)

Temperatura também é quente, não tem como ser mais frio porque é uma cozinha quente mas.. é.. calor, é um pouco quente. (RENAN)

A temperatura alta também é um fator desconfortável dentro da cozinha e ainda mais frequente que o barulho, devido ao fato de ser mais difícil de controlar. O calor está totalmente relacionado ao trabalho principal do restaurante, que é cozinhar. Ele é causado pelo fogão, que está constantemente ligado, forno e vapores quentes provenientes dessas circunstâncias. Apesar

de tudo isso, alguns entrevistados consideram seu ambiente de trabalho agradável. Entretanto, existem outros aspectos, mais preponderantes que podem ser causadores de sofrimento:

O trabalho ideal para mim hoje seria (pausa) que o funcionário trabalhasse com mais amor, eles tivessem mais visão do ponto de vista do trabalho, não houvesse necessidade de você tá sempre pedindo para ele[...] Então eu acho que as pessoas não prestam atenção no seu trabalho. Eles trabalham mais é por holerite, e não por amor. Só pensam no, a maioria, no saldo do mês, não trabalhar assim, focado[...]Um fica esperando pelo outro entendeu? [...] parece que não entra na cabeça deles sabe? **E isso me deixa muito decepcionada!**" (MARTA, Grifo nosso)

Esse trabalho eu já fiz duas cirurgias, eu tive tendões [...] e são dores que eu vou levar comigo pra sempre que não tem, sabe? Que não tem remédio, sabe você tem uma palição, você toma medicação, quando te ataca demais você faz uma fisioterapia, mas, infelizmente, é herança do trabalho. Como deve ter outros trabalhos, costureira, que geralmente tem problema de coluna e não tem jeito não é verdade? E assim por diante... (ROSE, Grifo nosso)

Como pode ser percebido, diversos aspectos do trabalho podem causar desconforto, decepção, tristeza, medo, insegurança e dor. Boa parte dos entrevistados citaram alguma dificuldade que enfrentam no trabalho, ou algo que lhes causa estresse ou ainda algum tipo de insatisfação. Mas, de acordo com Mendes (2007), o sofrimento pode causar a dor e o adoecimento, mais também pode ser transformado em saúde, sendo assim, pode-se dizer que o sofrimento pode promover tanto a doença mental quanto o bem-estar psíquico para o trabalhador, ou seja, ele pode ser entendido como um intermediário entre os dois.

Essa transformação do sofrimento em bem-estar acontece através das defesas psíquicas, quando o trabalhador busca amenizar, transformar ou diminuir seu sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). De acordo com Mendes (2007), um desses tipos de defesa é a de proteção, e ocorre quando as pessoas buscam minimizar seu sofrimento através de pensamentos, sentimentos e ações que proporcionem, de alguma maneira, uma forma de compensação, como pode ser visto nos relatos dos entrevistados Rose:

Esse trabalho eu já fiz duas cirurgias, eu tive tendões[...] e são dores que eu vou levar comigo pra sempre que não tem, sabe? Que não tem remédio, sabe você tem uma palição, você toma medicação, quando te ataca demais você faz uma fisioterapia, mas, infelizmente, é herança do trabalho. **Como deve ter outros trabalhos, costureira, que geralmente tem problema de coluna e não tem jeito não é verdade? E assim por diante...** (ROSE, Grifo nosso)

E isso explica o porquê de apesar de algumas doenças físicas ou emocionais (como dores e estresse) e todas as dificuldades enfrentados pelos entrevistados, eles mostram que amam seu trabalho e sentem-se realizados através dele. Dessa forma, embora existam algumas dificuldades e situações desagradáveis vivenciadas pelos chefes de cozinha, foi possível notar um grande comprometimento de boa parte deles para com o trabalho, e a vontade de agradar e oferecer o melhor possível para o cliente.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa foi realizada com o objetivo de analisar o prazer e sofrimento vivenciado por cozinheiros em restaurantes da cidade de Maringá-PR. Ficou demonstrado que para os cozinheiros pesquisados as situações de prazer são sentidas e mencionadas de maneira clara e objetiva, inclusive, por meio de explicações do cotidiano. Já no que se refere ao sofrimento, alguns pesquisados minimizaram suas vivências, principalmente no que se refere aos aspectos psíquicos. E outros pesquisados utilizam bem suas defesas psíquicas, sendo capazes de transformar o sofrimento em prazer.

De forma mais específica, o estudo mostrou que as vivências de prazer estão principalmente relacionadas à liberdade de decisão e criatividade que os cozinheiros têm, à duração da jornada de trabalho satisfatória, ao reconhecimento dos clientes, elogios, e à realização que eles têm em trabalhar nessa profissão, encontrando um significado para seu trabalho.

Já as vivências de sofrimento são provenientes da insatisfação dos cozinheiros com relação a alguns aspectos do trabalho, como ambiente físico ruim, no que diz respeito à temperatura ou ao espaço em alguns casos; remuneração ou benefícios inadequados; e pressão no trabalho. E, em consequência de alguns desses aspectos, pôde-se perceber também algumas patologias, como dores e estresse.

Apesar de todos estes aspectos do trabalho que causam desconforto e sofrimento nos cozinheiros, pôde-se concluir, através das entrevistas e análises, que eles atribuem ao seu trabalho um grande significado e gostam muito da profissão que escolheram, o que faz com que, mesmo em meio a estresses e algumas complicações do trabalho, eles se sintam realizados com o que fazem. O reconhecimento dos clientes e os elogios são determinantes para esta satisfação, compensando boa parte de seus esforços e dedicação.

REFERÊNCIAS

BOUYER, G. C. Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate: o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Ver. bras. Saúde ocup.** v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Revista Ecos. Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v 2, n 2, p. 306-318, 2012.

CABRAL, J. C. Chefe de cozinha: profissionalização e qualidade de vida no trabalho. *Revista Pensar Gastronomia*, 2009.

CALDAS, V. L. A.; YAMAGUCHI, R. N.; ARAÚJO, V. C. O papel do chef de cozinha como ferramenta de marketing. **VII FÓRUM INTERNACIONAL DE TURISMO DO IGUAÇU**. 2013.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C. ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEMOZZI, S. F. Cozinha do cotidiano e cozinha profissional: representações, significados e possibilidades de entrelaçamentos.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HERNANDES, J. C.; MACÊDO, K. B. Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. **Revista Gestão Organizacional**, v. 1, n. 1, p. 7-19, 2008.

LAVILLE, C.; DIONE, J. **A Construção do Saber. Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

GRESSLER, A. L. **Introdução a pesquisa, projetos e relatórios**. São Paulo: Loyola, 2004.

LOURENÇO, C. D. S.; FRREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 17, p. 247-279, 2013.

MACÊDO, K B.; FLEURY, A. R.D. O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista amazônica**, v. IX, n. 2, p. 217-238, 2012.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e Sofrimento. Docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, p. 835-852, 2014.

MENDES, A. M. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, n. 3, p. 08- 19, Jul/Set. 2001.

PRATA, M. M. F.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho: a percepção dos gerentes de um banco privado brasileiro. **Revista Gestão Organizacional**, v. 7, n. 1, p. 31-42, 2015.

RABIA, S.; CHRISTOPOULOS, T. P. Incompatibilidade entre vida pessoal e vida profissional dos gestores na Era do Conhecimento. **Revista de Gestão**, v. 15, n. 3, p. 37-54, 2008.

ROSSI, G. B; SERRALVO, F. A; JOÃO, B. N. Análise de conteúdo. **Revista brasileira de marketing**, n. 4, p. 39-48, abr. 2014.

ROIK, A.; PILATTI, L. A. Psicodinâmica do trabalho: uma perspectiva teórica. In: XXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, **Anais...** Salvador, 2009.