



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Psicodinâmica do trabalho e as articulações de prazer e sofrimento nas relações sociais de gênero

MARIANA CARNEIRO FRAGA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

ANA LUIZA DE SOUTO SILVA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS ARTICULAÇÕES DE PRAZER E SOFRIMENTO NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO

Introdução

O trabalho desempenha papel central na sociedade contemporânea, seja pela capacidade de produzir riquezas para fins econômicos, seja no desenvolvimento psíquico e constituição de identidades (De Bandt et al., 1995; Dejours, 2017). Esta centralidade em grande parte se dá pela importância que a dimensão do trabalho tem de mobilizar as representações que sujeitos fazem de si e do mundo (Lhuilier, 2013).

Na esteira dos debates científicos que se ocupam de investigar as dinâmicas das realidades laborais, a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) constitui-se como uma abordagem teórico-metodológica na qual o trabalho é compreendido como uma categoria ontológica e fonte potencial de prazer e sofrimento (Antloga et al., 2020). Desenvolvida na França, em 1990, por Christophe Dejours, a PDT estuda a inter-relação entre trabalho e saúde, a partir da análise de contextos de trabalho - suas forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas - e o processo de subjetivação individual e coletivo (Mendes, 2007). Desta forma, suas principais categorias de análise são o contexto de trabalho, as vivências de prazer e sofrimento e as estratégias de mediação (Antloga et al, 2020).

Estas categorias são articuladas a partir de um indivíduo baseado na antropologia freudiana cujo qual busca se inserir no contexto de trabalho com aquilo que é e aquilo que procura alcançar (Molinier, 2004). Portanto, o trabalho possui um papel essencial na realização de si. O reconhecimento e a validação das contribuições dadas no contexto do trabalho são respostas às expectativas carregadas pelos indivíduos (Dejours, 2017). Neste sentido, a PDT privilegia analisar tanto os conflitos que emergem na realidade de trabalho que são capazes de gerar sofrimentos psíquicos, como as estratégias de mediação empregadas por estes para transformar os sofrimentos em fontes de prazer (Barros & Mendes, 2003).

Na trajetória da PDT, o corpo teórico e as primeiras descobertas empíricas se estabeleceram a partir de uma referência universalizante fundamentada no masculino-neutro (Dorna & Muniz, 2018; Molinier, 2004). De acordo com Dorna e Muniz (2018), a problemática das relações sociais e da divisão sexual do trabalho passou a ocupar papel importante na PDT, a partir do importante esforço de Danièle Kergoat e Helena Hirata (1988) em desenvolver uma perspectiva interdisciplinar entre PDT e outros campos, como a sociologia do trabalho e os estudos organizacionais. Desta forma, a problemática de prazer e sofrimento no mundo do trabalho passa a ser desenvolvida a partir de uma concepção dinâmica entre sujeito e sociedade que requer ao mesmo tempo recursar o peso de determinismos sociais e contrapor a ciência do masculino universalizante e esvaziado de subjetividade (Hirata & Kergoat, 1988; Molinier, 2004).

Apesar dos esforços recentes, as publicações em PDT revelam que ainda são poucos os trabalhos que destacam as questões de gênero nas atividades laborais (Antloga, et al, 2020). Além da incipiência, de forma geral, das produções em relação as imbricações de gênero nas análises, as autoras ressaltam que a literatura existente versa sobre atividades historicamente designadas às mulheres, o que acaba por reforçar uma banalização da divisão sexual do trabalho (*ibidem*). Ademais, não foram encontradas discussões ocupadas em compreender as diferentes perspectivas entre sexo e gênero, e

consequentemente, a dinâmica de sofrimento geradas pela compulsoriedade de uma performatividade normativa, ligada às identidades e representações de gênero¹.

Desta forma, a relação entre trabalho e as identidades de gênero, as dinâmicas de prazer e sofrimento e as estratégias de mediação se configuram como um campo vasto a ser explorado. Por isto, este trabalho busca contribuir com o desenvolvimento do campo teórico de PDT, a partir de perspectiva de gênero. Além disto, buscou-se contribuir com o debate fundamental sobre as transformações nas relações sociais de trabalho na contemporaneidade em vista à equidade de gênero no trabalho e na sociedade.

Partindo da ideia de que toda a atividade laboral envolve debates de norma (Schwartz, 2002), defende-se uma análise dialética entre o geral e o singular num movimento de articulação entre o macro e o micro. A motivação principal deste estudo é trazer à luz o debate sobre o impacto das dinâmicas de trabalho estruturadas a partir de uma divisão sexual do trabalho em identidades de gênero e sexuais que não possuem uma performatividade normativa.

Desta forma, propõe-se debater sobre estratégias de enfrentamento de sofrimentos e promoção de prazeres no contexto de trabalho, a partir de uma perspectiva de gênero, de modo a identificar aspectos de (des)construção das identidades produzidas no ambiente laboral.

A dinâmica de trabalho e as implicações de gênero

Ao considerar as organizações como construções sociais, onde estruturas objetivas e subjetivas convivem, revelam-se mecanismos de poder e de controle sobre as relações sociais de trabalho (Faria, 2009), com o intuito de garantir a produtividade organizacional. Referidos mecanismos caracterizam-se como produtos históricos de formações socioeconômicas e, portanto, são altamente adaptáveis a novas demandas, tornando-se cada vez mais sutis em seus processos de produção e desenho de subjetividades e cerceando espaços de contestações ao sistema, a fim de obter o domínio psicológico, afetivo e ideológico dos trabalhadores (Dejours, 2017; Gaulejac, 2007).

Além disso, tendo em vista que a instrumentalização do trabalho muitas vezes se dá por meio da negligência quanto às diferenças, bem como pelo silenciamento de minorias sociais, a diversidade sexual e de gênero, nesse contexto, também deve ser considerada (Irigaray & Freitas, 2011). A presença de grupos minoritários no ambiente organizacional suscita discussões sobre discriminações e igualdade de oportunidade no trabalho (Sales, 2016). O comportamento ideal para trabalhadores privilegia características socialmente construídas em detrimentos de outras, coagindo pessoas que possuem comportamentos normativos desviantes a administrá-los em prol da manutenção do status quo (Adamson, 2017; Moura et al., 2017).

Dessa forma, nos ambientes organizacionais, a competência é vista como algo que, muitas vezes, se distancia de representações² da feminilidade (Denissen & Saguy, 2014). São locais que se caracterizam por relações desiguais corroborando para o surgimento e manutenção de vivências de sofrimento protagonizadas principalmente por mulheres (Bueno et al., 2016).

Para a PDT, são diferentes os tipos de sofrimentos que ocorrem com homens e mulheres (Dejours, 2017). O autor define a virilidade como discurso sexual específico que articula formas de comportamento que caracterizam especificamente a condição

masculina. Tais comportamentos são postos como artifícios de defesa, necessários para enfrentar o medo e o sofrimento na manutenção do trabalho laboral (*ibidem*). Da mesma forma, denomina de “mulhebridade” a representação específica da condição feminina. Portanto, os aspectos sociais de construção de gênero que representam o masculino se denominam virilidade, enquanto que os femininos, mulhebridade (Molinier, 2004).

Nesta abordagem, destaca-se que masculinidade e virilidade não devem ser interpretadas como sinônimos, pois enquanto a primeira é definida como uma identidade sexual, a segunda faz referência a um conjunto de estereótipos, condutas e valores pelos quais uma pessoa é reconhecida como integrante de uma coletividade (Dejours, 2017). A mulhebridade, por sua vez, é utilizada para descrever os aspectos femininos atrelados ao papel de submissão (Molinier, 2004) e, na prática, representam as formas de condutas generificadas, com base em expectativas sociais, que mulheres tomam para si a fim de evitar retaliações (Antloga *et al*, 2020).

Dessa forma, considera-se que as identidades de gênero e sexuais são um delineamento importante na vida organizacional de indivíduos, caracterizando-se como uma preocupação sociopolítica. Ademais, a padronização de representações sociais homogêneas pode ser encarada como “um discurso inserido em processos culturais que condicionam as possibilidades dos corpos e das subjetividades” (Priola *et al.*, 2018, p.734). Ou seja, enquanto alguns trabalhadores, legitimados por uma normatividade, são incluídos e normalizados, outros permanecem excluídos por não se conformarem às convenções estabelecidas de gênero e sexo. Segundo Dejours (2017, pp. 22-23).

A denúncia do desviante passa por desqualificações que tomam seguidamente a forma pejorativa de acusações segundo as quais o contraventor se comporta como uma mulher, ou até como um “veado”, etc.[...] Todas essas condutas articulam-se, além disso, com um discurso sexual específico. A coragem, a força, a temeridade, a desobediência estão associadas ao viril. Não é permitido, ao contrário, queixar-se, mesmo quando se está sofrendo. Não é permitido manifestar qualquer interesse pela saúde do seu corpo, pela sua saúde mental, não é permitido falar de medo, conseqüentemente, também não é permitido demonstrar muito apreço pela prudência, interessar-se muito pela segurança e pela prevenção. Queixar-se, estar angustiado, vacilar são atitudes denunciadas como tipicamente afeminadas.

Para Kergoat (2009) a padronização de identidades se estabelece a partir da divisão sexual do trabalho, que é edificada por dois princípios organizadores: o princípio da separação, entre o que é considerado trabalho de homens e o que é considerado trabalho de mulheres; e o princípio de hierarquização em que os trabalhos de homens tem mais importância do que trabalhos considerados de mulheres. Esses princípios se baseiam numa ideologia naturalista, que reduz gênero ao sexo biológico “reduzindo as práticas sociais a papéis sociais sexuados, que por sua vez remetem a um destino natural da espécie” (Dorna & Muniz, 2018, p.155).

Por outro lado, o que se propõe, é a adoção de uma leitura tanto de sexo, quanto de gênero como constructos culturalmente construídos (Butler, 2019). Ambos são meios discursivos que estabilizam e perpetuam as estruturas binárias de sexo e de gênero, e acabam por reforçar tais representações (papéis) sociais geradoras de medo e sofrimento quando não consonantes (Molinier, 2004; Dorna & Muniz, 2018).

Neste sentido, o conceito de performatividade contribui para a compreensão mais ampla da capacidade de ação dos sujeitos, operada através de um conjunto de linguagens – sonora e corporal -, que se materializa de forma individual e específica (Pinto, 2007). A performatividade passa a constituir a identidade através de suas próprias expressões,

tendo graus diferentes de características normativamente estabelecidos, tidas como femininas ou masculinas (Butler, 2019).

Estratégias defensivas de gênero

Sob a égide dos estudos da psicodinâmica do trabalho, todas as condutas e discursos realizados no ambiente laboral são considerados esforços dos sujeitos para se manter dentro de uma normalidade pressuposta (Dejours, 2017). Nesse sentido, o profissional deve lidar com constantes demandas organizacionais, conciliando as distâncias entre aquilo que dele se espera, ou quais as tarefas a ele designadas, e aquilo que é realizado, ou quais são suas efetivas atividades (Barros & Mendes, 2003). Para isso, trabalhadores adotam estratégias de mediação a fim de manter seus empregos, bem como as integridades física e psíquica.

Dentre as estratégias de mediação adotadas pelos profissionais, encontra-se a estratégia defensiva, que, segundo Dejours (2017), pode ser definida como um conjunto de comportamentos destinados a enfrentar os sofrimentos causados pelas dinâmicas de trabalho. A aderência às estratégias defensivas é planejada pelo desejo de pertencimento, integração e reconhecimento necessários na prevenção contra sofrimentos no trabalho (Dorna & Muniz, 2018).

Referidos comportamentos são simbolicamente construídos, estabilizados e mantidos de forma coletiva. Assim, durante o contínuo fluxo da busca em subjugar os trabalhadores, o trabalho atua como construtor de identidades coletivas e individuais (Molinier, 2004). Segundo Lancman (2004), o trabalho se configura como um espaço onde as identidades individual e social são constituídas por meio de trocas afetivas e materiais, levando a uma construção singular dos sujeitos em meio às diferenças.

Neste sentido, Dejours (2017) evidencia que, no trabalho, os gestos estabelecem relações estreitas entre corpo e pertencimento a uma comunidade profissional. Assim, o gesto mobiliza o corpo a serviço do sentido e confere ao trabalho uma dramaturgia:

O trabalhador pode ser submetido a uma organização de trabalho que determina o conteúdo e os procedimentos da tarefa, que fixa até mesmo as modalidades das relações entre os sujeitos ao atribuir, a cada um, local e função em relação aos outros trabalhadores. Às vezes, o funcionamento cognitivo é reservado a uns e o funcionamento corporal, a outros. Nesse tipo de organização, o indivíduo é considerado um instrumento e utilizado por sua força motriz (Dejours, 2017, p. 92).

Da mesma forma, existem posturas normatizadas a partir da construção das representações sociais, que determinam a forma com que homens e mulheres devem performar. Os termos virilidade e mulhebridade são compreendidos como conjuntos de condutas que constituem as estratégias defensivas a partir dessas representações. Porém, se por um lado a virilidade é a exaltação de aspectos entendidos como masculinos, por outro, a mulhebridade representa a depreciação e pejoração do feminino (Dorna & Muniz, 2018). De toda a forma, ambas mobilizam características estereotipadas, úteis para evitar represálias, constrangimentos e tantos outros tipos de sofrimentos (Molinier, 2004).

Na literatura de PDT, essas condutas são definidas como comportamentos adequados de gênero (Dorna & Muniz, 2018) e podem ser consideradas então *estratégias defensivas de gênero*. As estratégias defensivas de gênero seriam subterfúgios passíveis de mascarar identidades transgressoras às normas de gênero. As autoras trazem como exemplo o caso de uma mulher que, de modo a conseguir o que almeja na empresa, se vê obrigada a dissimular seus conhecimentos frente a homens com cargos hierarquicamente superiores.

Não obstante, é sabido que discursos neoliberais definem formas desejáveis e apropriadas de feminilidade e masculinidade, tendo em vista que um gênero que não se enquadra na binariedade não é produtivo no contexto empresarial (Adamson, 2017). Nesse sentido, Alexandersson e Kalonaityte (2021) afirmam que, ao tornarem-se empreendedoras, mulheres precisam reforçar aspectos de sua feminilidade, como ser devidamente simpáticas ou conseguir conciliar empreendedorismo e maternidade, para que obtenham sucesso profissional.

Em pesquisa realizada em delegacias de polícia, Compton e Brandhorst (2021) verificaram que agentes homens escondiam aspectos lidos como feminizados de si por receio de serem ridicularizados por colegas de trabalho ou passarem por dificuldades em termos de progressão de carreira. Além disso, as mulheres entrevistadas procuravam adotar posturas tidas como masculinas para não sofrer assédio por parte de detentos e de colegas. Os autores mostram que a linguagem utilizada pelos agentes refletia expectativas de papéis masculinos e femininos, fato que servia como formação e manutenção de normas de identidade profissional.

Nesse sentido, ao refletir sobre a divisão sexual do trabalho, organizada pela separação e pela hierarquização do trabalho do homem e da mulher (Kergoat, 2009), verifica-se a existência de uma generificação dos sistemas defensivos, os quais, segundo Dorna e Muniz (2018), são utilizados por homens para comprovação de sua virilidade e por mulheres para comprovação da experiência afetiva.

Dessa forma, considerando que as estratégias defensivas de gênero atuam como acordos normativos de reconstrução simbólica da realidade e, por não serem uma imposição da norma, fazem com que nem sempre os sujeitos possuam total consciência de seus processos, sendo estes interiorizados (Dejours et al, 1994), constata-se que essa condição atua na perpetuação da própria divisão sexual do trabalho, pois os trabalhadores, para evitar sofrimentos, estruturam referida forma de defesa a ponto de transformá-la em um objeto em si mesma, ocasionando variadas formas de alienação (Souza, 2017). Segundo Dejours et al, 1994 (pp. 130-131),

a situação subjetiva enuncia-se como se o sofrimento fosse essencialmente o resultado de um enfraquecimento da estratégia defensiva e não consequência do trabalho. O sofrimento não pode mais ser reconhecido como decorrente do trabalho. Inversamente, a estratégia de defesa que não era vista como promessa de felicidade, e a defesa da defesa, é erigida a ideologia. Por isso passaremos a falar em ideologia defensiva e não mais em estratégia coletiva de defesa, na medida em que a defesa se torna em programa de ação coletiva.

Constata-se, portanto, uma relação paradoxal na qual as estratégias utilizadas para evitar sofrimento no trabalho passam a atuar ideologicamente sobre os indivíduos, sendo responsáveis pela construção de identidades profissionais hegemônicas nas organizações, gerando sofrimento aos sujeitos cujas performatividades escapam a referido acordo normativo implícito.

Segundo Souza (2017), essa construção constitui-se de um processo traspassado por repetições de normas que irão moldar a performance ideal de um bom funcionário. Este processo está em constante produção e funciona por meio de um binarismo hierárquico dentro das instituições, de modo a estabelecer identidades homogêneas.

A partir disso, em vistas de facilitar a análise dos modos pelos quais as práticas presentes nas instituições empresariais moldam a elaboração de identidades no ambiente de trabalho, defende-se a utilização de um olhar queer voltado ao campo da construção das identidades na realidade organizacional.

Um olhar queer quanto as estratégias defensivas de gênero

A teoria *queer* não descreve uma escola de pensamentos propriamente dita, mas um conjunto diverso de prioridades críticas antinormativas, caracterizadas por um olhar desconstrutivo baseado em alguns pressupostos pós-estruturalistas, como a analítica de poder foucaultiana e os modelos lacanianos de identidade descentrada e instáveis (Spargo, 2017). Seus teóricos consideram o gênero como uma construção cultural que varia conforme tempo e sociedade (Miskolci, 2012) e buscam, a partir disso, contestar noções enrijecidas de sujeito, agência e identificação a fim de subverter variadas formas de normalizações.

Ao propor o questionamento da performatividade (Butler, 2006) pela qual os discursos institucionais produzem os sujeitos, a perspectiva *queer* reforça a necessidade de um olhar crítico em termos de construção de novos discursos alinhados às necessidades de todos, e não apenas de grupos ou interesses dominantes, desconstruindo assim convenções culturais vigentes e tidas como normais.

Como visto, os discursos que regulam o ser e o agir dos profissionais entrelaçam-se às próprias estratégias de defesa destes contra o sofrimento gerado pelas instituições de trabalho. Assim, ao adotar estratégias defensivas de gênero a fim de evitar o sofrimento, os trabalhadores não só uniformizam e se adequam às relações de dominação desejadas pelas organizações (Enriquez, 1997), mas tornam-se eles mesmos partes dos instrumentos de controle. Entretanto, ainda que referida situação limite as capacidades de enfrentamento dos indivíduos nos termos das próprias relações de poder, Butler (1993) consegue visualizar possibilidades de subversão às regras hegemônicas de papéis sociais de gênero.

Para que seja possível desestabilizar referidos discursos, é necessária uma reconceituação a fim de problematizar papéis de gênero estáticos, mas tidos como normais. Assim, de acordo com ideais *butlerianos*, para questionar e subverter as normas discursivas presentes nas matrizes de poder das organizações, primeiramente é necessário visualizá-las de modo a possibilitar a constatação dos aspectos pelos quais as identidades são engendradas.

Isso se torna factível por meio de práticas que produzam rupturas entre uma necessária coerência entre sexo, gênero e sexualidade, de modo a perturbar a presunção de polarizações estruturais binárias de gênero ao revelar o caráter parodiático destas. Sendo assim, pessoas cujas performatividades de gênero distanciam-se da pretensa norma, ou seja, pessoas que se distanciam da inteligibilidade sexual, seriam capazes de desnaturalizar a metafísica da substância do gênero.

Dessa forma, percebe-se que a presença, nas organizações, de trabalhadores cujas existências escapam às normas de gênero, como por exemplo pessoas não binárias, configura-se como processo de resistência capaz de desnaturalizar as condutas de virilidade e mulhebridade no ambiente organizacional. Entretanto, essas pessoas, justamente por desestabilizar as relações sociais dentro das organizações, tornam-se uma ameaça para a coerência do sujeito, voltando-se como alvos dos processos de homogeneização e controle organizacional, que geram sofrimento.

Trata-se assim, de uma ambígua estratégia de enfrentamento de sofrimentos e promoção de prazeres no contexto de trabalho, pois, ao mesmo tempo em que oferece possibilidades de uma vivência distinta daquela perpetuada por uma violenta norma hegemônica, produz diferentes tipos de sofrimento relacionadas ao não reconhecimento.

Conclusão

Em vistas de enriquecer o debate sobre gênero no ambiente de trabalho, este ensaio se propôs a debater sobre estratégias de enfrentamento de sofrimentos e promoção de prazeres no contexto de trabalho, a partir de uma perspectiva de gênero, de modo a identificar aspectos de (des)construção das identidades produzidas no ambiente laboral.

Considerando a importância da abordagem da PDT em perceber os diferentes tipos de sofrimentos que ocorrem com homens e mulheres nos ambientes laborais, bem como sua maleabilidade no que tange o desenvolvimento de perspectivas interdisciplinares, defendeu-se a utilização de um olhar *queer* quanto às performatividades das estratégias defensivas de gênero.

Esse diálogo proporcionou vislumbrar a desnaturalização das condutas de virilidade e mulhebridade, permitindo a constatação dos aspectos que engendram as identidades construídas no ambiente de trabalho, a fim de desestabilizá-las. Além de abrir espaço para o desenvolvimento de um olhar crítico quanto ao discurso organizacional, inclusive o da diversidade de gênero, permitindo com que o trabalhador se posicione mais facilmente nesta realidade.

Sob uma perspectiva teórica, este estudo constitui uma contribuição para o campo da pesquisa organizacional na medida em que reverbera na construção de diálogos entre a PDT e a teoria *queer*. Ademais, este trabalho também pode ser utilizado como um ponto de partida para a verificação de como e se trabalhadores cujas existências escapam às normas de gênero apropriam-se das condutas de virilidade e mulhebridade no ambiente organizacional, bem como quais são suas vivências de prazer e de sofrimento no trabalho e as estratégias defensivas por eles utilizadas.

Notas

¹ Tomamos como base as discussões de identidade de Judith Butler, 2018.

² Representações sociais, conforme Pinto (2007), são um conjunto de atributos que formam determinadas retóricas de uma representação do que é um ser feminino ou masculino. As representações estão relacionadas ao conceito de papéis sexuais, que alguns estudos trazem no esforço de compreender as diferentes experiências disponíveis para os corpos masculinos e femininos nas sociedades como um sistema de divisão do trabalho.

Referências

- Adamson, M. (2017). Postfeminism, Neoliberalism and A ‘Successfully’ Balanced Femininity in Celebrity CEO Autobiographies. *Gender, Work & Organization*, 24(3), 314–327. <http://www.springer.com/series/15440%0Apapers://ae99785b-2213-416d-aa7e-3a12880cc9b9/Paper/p18311>
- Alexandersson, A., & Kalonaityte, V. (2021). Girl bosses, punk poodles, and pink smoothies: Girlhood as Enterprising Femininity. *GENDER WORK AND ORGANIZATION*, 28(1), 416–438. <https://doi.org/10.1111/gwao.12582>

- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>
- Barros, P. C. da R., & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, 8(1), 63–70. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712003000100009>
- Bueno, J. M., Domingues, C. R., & Bueno, G. (2016). FEMINILIDADE NA GESTÃO: SENSIBILIDADE E SENSUALIDADE NA PERCEPÇÃO DE MULHERES GERENTES EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. *Revista Alcance*, 23(2), 142. <https://doi.org/10.14210/alcance.v23n2.p142-155>
- Butler, J. (2019). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Civilização Brasileira.
- Compton, C. A., & Brandhorst, J. K. (2021). Prison is power: Federal correctional officers, gender, and professional identity work. *Gender, Work & Organization*, 28(4), 1490–1506. <https://doi.org/10.1111/gwao.12683>
- De Bandt, J., Dubar, C., Dejours, C., Gadea, C., & Teiger, C. (1995). *La France malade du travail*. Bayard.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Editora Dublinense.
- Denissen, A. M., & Saguy, A. C. (2014). Gendered Homophobia and the Contradictions of Workplace Discrimination for Women in the Building Trades. *Gender & Society*, 28(3), 381–403. <https://doi.org/10.1177/0891243213510781>
- Dorna, L. B. H., & Muniz, H. P. (2018). Relações Sociais de Sexo e Psicodinâmica do Trabalho: a sexuação das defesas no trabalho de care. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 54–160. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5870>
- Faria, J. H. de. (2009). Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. *Cadernos EBAPE.BR*, 509–515.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Ideias e Letras.
- Gonçalves De Sales, R. (2016). Políticas de diversidade nas organizações: breve histórico, modelos e reflexões. *Intercom*, 2006, 1–15. <http://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-1693-1.pdf>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (1988). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. In *Plaisir et souffrance dans le travail* (pp. 131–176). IAOCIP.
- Irigaray, H. A. R., & Freitas, M. E. de. (2011). Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 18(59), 625–641. <https://doi.org/10.1590/s1984-92302011000400004>

- Lancman, S. (2004). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In C. Lancman & L. I. Sznclwar (Eds.), *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Fiocruz.
- Lee, H., Learmonth, M., & Harding, N. (2008). Queer(y)ing public administration. *Public Administration*, 86(1), 149–167. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00707.x>
- Lhuilier, D. (2013). Introduction à la psychosociologie du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n° 15(1), 11–30. <https://doi.org/10.3917/nrp.015.0011>
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Casa do Psicólogo.
- Molinier, P. (2004). Psychodynamics of work and sex social relationships. An interdisciplinary itinerary. *Revista Produção*, 14(3), 14–26.
- Moura, R. G. de, Nascimento, R. P., & Barros, D. F. (2017, December). O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações. *Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*.
- Pinto, J. P. (2007). Conexões teóricas entre performatividade, corpo e identidades. *DELTA: Documentação de Estudos Em Lingüística Teórica e Aplicada*, 23(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/S0102-44502007000100001>
- Priola, V., Lasio, D., Serri, F., & De Simone, S. (2018). The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: A genealogical analysis of sexual ‘inclusive exclusion’ at work. *Organization*, 25(6), 732–754. <https://doi.org/10.1177/1350508418790140>
- Souza, E. M. de. (2017). A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(3), 308–326. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150185>