

A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho

The relation between recognition, work and health from the perspective of Psychodynamic of Work and Clinic of Activity: debates in work's psychology

Raquel Vitória Souza Silva¹, Manoel Deusdedit-Júnior & Matilde Agero Batista

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil

Resumo

A partir de um recorte no campo da saúde mental e trabalho elegeu-se o reconhecimento como o foco da discussão aqui proposta. Esse estudo almeja entender qual a influência do reconhecimento no processo de saúde/adoecimento do trabalhador. Para tanto, o fenômeno do reconhecimento no mundo do trabalho é discutido a partir de duas correntes teóricas oriundas do campo da psicologia do trabalho, a saber, a Psicodinâmica do Trabalho e a Clínica da Atividade. Porém, ambas as teorias abordam a questão do reconhecimento sob perspectivas diferentes. Portanto, o artigo pretende confrontar a relação entre reconhecimento e trabalho das duas perspectivas e sua influência na saúde dos trabalhadores. A pesquisa bibliográfica é adotada como método para a realização dessa pesquisa.

Palavras-chave: Reconhecimento, Psicodinâmica do Trabalho, Clínica da Atividade.

Abstract

From a clipping in the area of mental health and work, we chose recognition as the focus of our discussion. This study aims to understand the influence of recognition in the processes of health/illness in the study /work. In order to do so, the phenomenon of recognition in the work place is discussed from two theoretical schools in the field of work psychology: namely, Psychodynamic of Work and Clinic of Activity. However, both theories approach the topic of recognition from different perspectives. Thus, the article intends to confront the relation between recognition and work from the two perspectives and their influence in workers' health. Bibliographical research is used as a method for this research.

Keywords: Recognition, Psychodynamics of work, Clinic of activity.

¹ Contato: raquelvsa@gmail.com

O estudo do reconhecimento no trabalho está ligado à questão da saúde mental dos trabalhadores e apresenta controvérsias importantes no campo da psicologia do trabalho. O presente trabalho busca investigar de que forma o reconhecimento no trabalho pode afetar a saúde do trabalhador. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica sobre a relação entre reconhecimento e trabalho a partir de duas correntes da psicologia do trabalho, a saber, a Psicodinâmica do Trabalho e a clínica da atividade. A escolha das abordagens se deve ao fato de que ambas tratam da questão do reconhecimento, embora de formas muito diferentes. Portanto, o artigo pretende confrontar a relação entre reconhecimento e trabalho das duas perspectivas e sua influência na saúde dos trabalhadores.

Psicodinâmica do Trabalho e reconhecimento no trabalho

Conforme Mendes (2007), a Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, de pesquisa e ação sobre o trabalho, surgida nos anos 1980 na França, a partir dos estudos e pesquisas do médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista, Christophe Dejours. A disciplina encontra-se fundamentada na psicanálise, na ergonomia e na sociologia do trabalho. Nessa perspectiva, o trabalho é entendido como

[...] aquilo que implica o fato de trabalhar [...] isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais). [...] aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições (Dejours, 2004, p. 28).

Inicialmente, a disciplina foi denominada como Psicopatologia do Trabalho, centrando seus estudos nas dinâmicas presentes em situações de traba-

lho que poderiam conduzir ao prazer ou ao sofrimento, e os diversos desdobramentos desse último, podendo culminar em patologia mental ou psicossomática (Dejours, 1987).

Num segundo momento de suas pesquisas, segundo Batista (2005), Dejours deixa claro o deslocamento de sua atenção para o período anterior ao adoecimento mental. Portanto, o sofrimento e as defesas contra o sofrimento passam a ser seu foco de interesse. A partir daí ele propõe a mudança do nome da disciplina para “Psicodinâmica do Trabalho”, alegando que não foi possível estabelecer uma relação causal entre certos distúrbios psíquicos e certas formas de organização do trabalho. Segundo ele, o trabalho não cria doenças mentais específicas, podendo, no máximo, ser o momento de descompensações (Dejours, 1992).

Lima (2004) afirma que a perspectiva dejouriana mostra-se simplista, ao “preconizar as estruturas prévias de personalidade como os únicos elementos” (p. 155) que seriam os responsáveis pelo adoecimento mental. A autora salienta que Dejours toma a “personalidade como resultado de uma estrutura forjada na infância (ou bem antes da entrada do indivíduo na produção, para ficarmos nos seus próprios termos) e aparentemente impermeável às experiências posteriores” (Lima, 2004, p. 156). Ela afirma, ainda, que a tese de Dejours sobre o adoecimento mental “é incapaz também de explicar certos distúrbios desencadeados no contexto de trabalho, cujos sintomas não podem ser compreendidos a partir do histórico anterior do indivíduo” (Lima, 2004, p. 156). Vale ressaltar que Lima (1998) observa que as considerações de Dejours sobre a relação do sujeito no trabalho é fortemente fundada na psicanálise.

Partindo da forma de organização do trabalho, a psicodinâmica busca analisar a dimensão soci-

opsíquica do trabalho, na tentativa de compreender as vivências subjetivas dos trabalhadores, ou seja, o prazer, o sofrimento, o processo saúde-doença e os mecanismos de defesa e de mediação do sofrimento. A disciplina se propõe a estudar as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, oriundos das vivências subjetivas dos trabalhadores. (Bendassolli & Soboll, 2011).

Conforme Mendes (2007), a Psicodinâmica do Trabalho inicialmente irá tomar o sofrimento no trabalho como o resultado de um bloqueio na relação entre trabalhador e a organização. Esse bloqueio ocorre devido à dificuldade de se conciliar as forças que envolvem as demandas por produção e o desejo do trabalhador. Assim, diante de uma organização do trabalho insuficientemente flexível, onde não exista a possibilidade de se subverter o trabalho prescrito² em um trabalho que permita o trabalhador fazer uso de sua inteligência, criatividade, variabilidade no modo de executar as tarefas, o sofrimento pode ser intensificado.

De acordo com Mendes (2007), quando estas condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas, os trabalhadores buscam formas de enfrentá-las. Dessa maneira, a partir desta vivência de sofrimento, gerada por um conjunto de fatores além dos já citados anteriormente, e também de fatores, como por exemplo, a precarização do trabalho, o desemprego estrutural e a desestruturação do coletivo, o trabalhador lança mão de mecanismos de defesa que, segundo Dejours citado por Mendes (2007), são definidas como

[...] regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres. Variam de acordo com as situações de trabalho, sendo marcadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade, fazendo com que os trabalhadores suportem o adoecimento sem adoecer. [...] Tendo como alvo principal minimizar a percepção do sofrimento, elas dão ao sujeito um suporte, funcionando como um modo de proteção. Funcionando basicamente como regras do coletivo de trabalho [...], são específicas das diferentes categorias profissionais, sendo construídas e sustentadas pelos trabalhadores coletivamente, e utilizadas para lidar com as contradições suscitadas pela precarização do trabalho (Dejours citado Mendes, 2007, p. 38).

Para a psicodinâmica do trabalho, o sofrimento e as defesas no trabalho (individuais ou coletivas) desempenham um papel fundamental: o de articular a saúde e a patologia; logo, não são tomados com patológicos, mas como saídas possíveis na busca pela saúde; nessa perspectiva, o saudável é tomado como o resultado “de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesas individuais e coletivas num movimento pela manutenção da saúde” (Mendes, 2007, p. 42). O trabalho é tomado, então, pela psicodinâmica do trabalho, como fonte de prazer e sofrimento.

Conforme Mendes (2007), Dejours aponta uma outra dimensão da relação homem-trabalho: a mobilização subjetiva, sendo ela vista como uma fonte de vivência de prazer no trabalho. Ela é também identificada com uma forma do trabalhador lidar com o sofrimento, diferente das estratégias de defesas, já que consiste em um processo de “ressignificação do sofrimento, e não sua negação ou minimização” (Mendes, 2007, p. 43). Mendes, Paz e Barros (2003) definem a mobilização subjetiva como

[...] um processo caracterizado pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. A utilização desses recursos depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos seus pares e pela hierarquia [...] A mobilização sub-

² Conjunto de atividades previamente planejadas e organizadas com instruções planejadas e definidas por seus superiores (Goya & Mansano, 2012).

jetiva permite a transformação do sofrimento a partir de uma operação simbólica: o resgate do sentido do trabalho. Este sentido depende de um outro: do coletivo de trabalho. (Mendez Paz & Barros, 2003, p.40).

O conceito de mobilização subjetiva é central dentro da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, pois é o processo pelo qual o trabalhador se engaja no trabalho e transforma as situações causadoras de sofrimento (Mendez, 2007).

A dinâmica do reconhecimento, fator crucial para a estabilidade identitária e mental dos sujeitos, é também viabilizada pela mobilização coletiva. Gernet e Dejours (2011) esclarecem que o reconhecimento do trabalho é uma forma de realização do “eu” no campo social. Desta forma, para Dejours (2004), a dinâmica do reconhecimento está diretamente ligada à construção da identidade, essa mediada pela atividade de trabalho. Para este autor, “o reconhecimento implica o julgamento dos pares, que só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade de pares” (Dejours, 2004, p. 75); assim, o coletivo aparece como elo e o “ponto sensível da dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho” (Dejours, 2004, p. 75). Nessa perspectiva, o trabalho é crucial para que o indivíduo possa construir sua identidade no campo social.

Bendassolli (2012) aponta que, para a psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento é primordial nos processos de construção identitária e da saúde e prazer no trabalho. Assim, a abordagem chama a atenção para a relação entre a falta de reconhecimento e os processos de sofrimento, despersonalização e adoecimento dos trabalhadores.

Dejours (2002) define o reconhecimento como “a forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligên-

cia” (pp. 55-56). Para esse autor, o reconhecimento é uma retribuição de natureza simbólica esperada pelo indivíduo e, na ausência deste, o trabalhador tende a desmobilizar-se (Dejours, 2004).

Sobre a dinâmica do reconhecimento, Mendes (2007) acrescenta que se trata do “processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida efetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo” (p. 44).

Dejours (2004) concebe o reconhecimento em duas diferentes dimensões: a primeira delas seria o reconhecimento no sentido de constatação; este envolveria “o reconhecimento da realidade que representa a contribuição individual, específica à organização do trabalho” (p.71). Para ele, essa dimensão do reconhecimento pressupõe o confronto de importantes resistências hierárquicas. Trata-se do reconhecimento das falhas organizacionais do trabalho prescrito, o que implica o reconhecimento das contribuições e do valor indispensável do trabalhador para que o processo de trabalho funcione.

A segunda dimensão do reconhecimento apontada por Dejours (2004) é a relativa ao sentido de gratidão. É o trabalhador ser reconhecido por sua contribuição à organização do trabalho. Segundo o autor, este tipo de reconhecimento é concedido de forma esporádica.

Bendassolli (2012) esclarece que, para Dejours, o reconhecimento depende da realização de julgamentos sobre a qualidade do trabalho realizado, sobre o fazer e não sobre a pessoa; porém, o autor ressalta que “o reconhecimento pela qualidade do trabalho pode inscrever-se no nível da personalidade em termos de ganhos no registro da identidade” (p. 42). Nesse sentido, Dejours (2004) aponta que essa retribuição simbólica, ou seja, o reconheci-

mento, “pode ganhar sentido em relação às expectativas subjetivas e à realização de si mesmo” (p. 73). Nesse sentido, Avila & Barcelos (2012) esclarecem que, primeiro ocorre o reconhecimento do trabalho realizado, depois a retribuição identitária.

Sobre isso, Gernet & Dejours (2011) apontam que,

[...] quem foi reconhecido pela contribuição que trouxe à organização por seu trabalho pode, eventualmente, voltar esse reconhecimento de seu saber-fazer para o registro de sua identidade. Graças ao reconhecimento, trabalhar não é apenas produzir bens ou serviços, é também “se transformar em si mesmo” (Gernet & Dejours, 2011, p. 66-67).

Assim, Dejours (2002) diferencia duas formas de julgamento por onde perpassa a dinâmica do reconhecimento: o julgamento de utilidade (realizado pela hierarquia da organização), e o julgamento de beleza (realizado pelos pares). O julgamento de utilidade, que confere ao sujeito um estatuto no seio da organização de trabalho e na sociedade, refere-se à utilidade econômica, social ou técnica da contribuição de um sujeito à organização do trabalho e é proferido pelos superiores hierárquicos, mas endossado ou não pelos pares e, ainda, pode vir do cliente, do utilizador, do beneficiário da qualidade do serviço. Segundo o autor, esse julgamento é a condição de afiliação do sujeito na sociedade (Dejours, 2013).

Essas formas de julgamento, conforme Gernet & Dejours (2011), demonstram o valor atribuído pelo outro à contribuição do trabalhador para a organização do trabalho. Essa validação e reconhecimento do trabalho pelo outro contribuirá para a construção de um sentido do trabalho. Esses autores entendem que, sem esse reconhecimento, a ressignificação do sofrimento no trabalho fica impossibilitada. Assim, Dejours (2004) esclarece que “a retribuição simbólica acordada pelo reconheci-

mento provém da produção de sentido que ela confere à vivência no trabalho. O sentido que dá acesso ao reconhecimento é o do sofrimento no trabalho” (p. 74). É graças ao reconhecimento que uma parte essencial do sofrimento é transformada em prazer no trabalho (Dejours, 2013).

Mendes (2007), ao corroborar com essa colocação, aponta que o reconhecimento do trabalhador, assim como seu esforço e investimento na tarefa, se faz necessário, já que é nesse reconhecimento que esse trabalhador encontra a possibilidade de dar sentido ao sofrimento por ele vivenciado no trabalho. Assim, a Psicodinâmica do Trabalho entende que, “a construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento [...] pode transformar o sofrimento em prazer” (Dejours, 2004, p. 74).

Dejours pontua, ainda, que a dinâmica do reconhecimento no trabalho sugere que a “cooperação é indissociável da economia da identidade e da saúde mental no trabalho” (Dejours, 2004, p. 76). O trabalho possibilita a construção da identidade no campo social e dá ao trabalhador a esperança de reivindicar o direito de contribuir nas responsabilidades no interior da comunidade, ou seja, contribuir nas responsabilidades da organização do trabalho. Assim, sem a dinâmica do reconhecimento não se pode haver a transformação do sofrimento em prazer, e não se encontra um sentido para o trabalho. Dessa forma, o não reconhecimento do trabalhador acarretaria em acúmulos, levando o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. Nesse sentido, para a psicodinâmica do trabalho, “a dinâmica do reconhecimento do trabalho permite, de modo singular, compreender como, graças ao trabalho, alguns sujeitos logram estabilizar sua identidade e conjurar, às vezes ao longo da vida, o risco de doença

mental e somática” (Gernet & Dejours, 2011, p. 64).

Na falta do reconhecimento, o trabalhador lança mão de estratégias defensivas na tentativa de evitar o adoecimento mental e este movimento pode gerar sérias consequências para a organização do trabalho. Assim, para Dejours (2004), “o trabalho não prospera apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas ainda no mundo subjetivo – o do reconhecimento” (p.78).

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a dinâmica do reconhecimento no trabalho é uma categorial central, pois participa do processo de construção identitária e de saúde e prazer no trabalho.

A Clínica da Atividade e o reconhecimento no trabalho

Inicialmente, cabe aqui apresentar de forma sucinta a Clínica da Atividade, assim como também esclarecer alguns dos conceitos que interessam à discussão aqui proposta: o reconhecimento no trabalho; pois trata-se de uma abordagem ainda pouco conhecida no Brasil.

A Clínica da Atividade é uma abordagem em desenvolvimento há pouco mais de 20 anos na França, tendo como maior expoente Yves Clot. As produções em Clínica da Atividade têm se desenvolvido muito a partir dos trabalhos de Clot e sua equipe no *Conservatoire National des Arts et Métiers* (CNAM), em Paris, mas são ainda pouco exploradas no território brasileiro, em função das poucas traduções, para o português, dos trabalhos e artigos em francês. Contudo, podemos contar com dois livros e alguns artigos que têm despertado grande interesse da comunidade científica em nosso país, além da vinda constante do professor Yves Clot e de membros de sua equipe ao Brasil.

A Clínica da Atividade é uma metodologia de ação para transformar o trabalho, com filiação na psicopatologia do trabalho e na ergonomia francesas. O clínico da atividade tem como objetivo ajudar os profissionais no desenvolvimento de seu poder de agir sobre o meio de trabalho, a organização e sobre eles mesmos (Clot, 2014). Existe, portanto, em clínica da atividade, uma primazia da ação pela instauração de contextos dialógicos que propiciem tal desenvolvimento.

Clot (2014) insiste que o interesse da Clínica da Atividade não está no simples inventário detalhado dos atos profissionais, mas em ajudar os trabalhadores no enfrentamento dos conflitos colocados na realização de sua atividade de trabalho. O trabalho científico se desenvolve num segundo momento, a partir dos processos de desenvolvimentos obtidos na intervenção e seus impedimentos. Em clínica da atividade, o pesquisador transforma a ação da intervenção em objeto da atividade científica (Clot, 2009).

Essa abordagem se apropria do conhecimento desenvolvido em ergonomia em torno da distância entre trabalho prescrito e trabalho real. Mas, segundo Batista e Rabelo (2013), a Clínica da Atividade vai além da ergonomia quando define o real da atividade. Ela resgata a dimensão subjetiva na análise, trazendo para a definição de atividade

[...] o que não se faz. O que se tenta fazer sem ser bem-sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar [...] o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser refeito, assim como o que se tinha feito a contragosto. (Clot, 2010, p. 104)

Ignorar ou negar as reações inibidas é extrair artificialmente os conflitos vitais da atividade e dos quais os trabalhadores buscam “se livrar” no real. O conceito de atividade deve, então, incorporar o

possível ou o impossível a fim de preservar nossas possibilidades de compreender o desenvolvimento e seus impedimentos (Clot, 2010).

Segundo Clot (2010), podemos observar dois destinos das atividades impedidas, inibidas: como resíduos incontrolláveis que influenciam fortemente a atividade, elas podem deixar os sujeitos sem defesa; mas podem, igualmente, ser fonte de energia para o desenvolvimento.

Além de trazer o real da atividade para definir a atividade, Batista (2015) ressalta que Clot ultrapassa uma estrutura monológica da atividade, onde o sujeito age sobre o objeto através de um instrumento, propondo um modelo dialógico em que o outro é assimilado. Assim, mesmo se a atividade é própria, ela não é jamais *un solo*. Em clínica da atividade, a atividade é triplamente dirigida: para o objeto, para os destinatários e para o sujeito ele mesmo. O objeto da atividade é, portanto, um nó de múltiplos conflitos.

Batista (2015) também acentua a importância do conceito de gênero profissional em clínica da atividade. Os coletivos profissionais são convidados a uma reorganização da tarefa, uma recriação da organização pelo trabalho coletivo, que é ao mesmo tempo a construção do gênero profissional, instrumento genérico que mantém a história coletiva de um meio profissional. O gênero profissional é mais implícito que explícito. Não é possível ensiná-lo, pois é apreendido na prática por meio da realização coletiva da atividade. É o passado constituído pelas tradições, valores, pelo que é aceito ou não no grupo. Isto é, o que a história coletiva considera defensável ou não. Como instrumento psicológico dos profissionais, o gênero profissional prepara a ação futura por meio de esquemas genéricos a ele inerentes para enfrentar o real, delimitando as fronteiras

movediças do que é aceitável ou não, o que deve ser feito ou não, o que deve ser dito ou não na realização da atividade num determinado momento e em situações específicas.

O gênero profissional compõe uma das dimensões do ofício, conceito desenvolvido por Clot (2010) para integrar as instâncias heterogêneas que regem o trabalho e as relações entre elas. Clot (2011) define o ofício como um conceito multidimensional, apresentando as seguintes dimensões: transpessoal, já que é construído no, para e pelo gênero profissional; interpessoal, pois se destina a alguém; ao mesmo tempo irredutivelmente pessoal, porque é incorporado pelo trabalhador a sua maneira; e finalmente impessoal, como tarefa prescrita pela organização.

Brandão (2012) esclarece que o conceito de ofício está

[...] ligado a uma história social e também a uma história individual, fazendo a intercessão de ambas e funcionando não apenas como uma exigência, uma obrigação que se impõe, mas também podendo funcionar como um organizador da atividade do sujeito, orientando servindo-lhe de recurso diante da diversidade das situações de trabalho, dando-lhe algum poder de ação sobre o meio (p. 110).

Ainda sobre o conceito de ofício, Clot (2010) apresenta sua dimensão paradoxal, ao esclarecer que ele “não existe somente *entre* os profissionais, mas *em* cada um deles [...] ele não pode viver senão a partir deles, ao passo que os supera” (p. 285-6).

Por se constituir de diversas dimensões, o ofício é estruturalmente conflito. E é no movimento que ele se mostra como é. “O ofício tem várias vidas simultâneas, e isto é que torna possível seu desenvolvimento” (Clot, 2010, p. 290). O ofício é entendido como uma discordância, criativa ou destrutiva, entre as quatro instâncias em conflito, e que cria novos elos e desfaz outros já constituídos, movi-

mento esse que deve ser fomentado e realizado continuamente. É no impedimento deste movimento, característico do ofício, que o trabalho se torna nocivo à saúde (Clot, 2013).

Esse aspecto é de fundamental importância para pensarmos a questão do reconhecimento; a esse respeito, a Clínica da Atividade é precisa:

[...] é necessário chegar ao ponto de se interessar pelo ofício no indivíduo e não apenas pelo indivíduo no ofício definido – em resumo, do ponto de vista sociológico – como comunidade de pertencimento. É necessário chegar ao ponto de compreender a função psíquica interna do coletivo do ofício. (Clot 2010, p.251)

Clot (2011) entende, dessa forma, que o reconhecimento é menos o reconhecimento pelo outro, conforme proposto pela psicodinâmica do trabalho, do que a possibilidade de um auto reconhecimento, ou seja, a possibilidade do indivíduo se reconhecer no que faz, de reconhecer-se em alguma coisa. Assim, o autor entende que, ao reconhecer-se no que faz, o trabalhador se inscreve na história de um ofício, “que não pertence a ninguém em particular, mas pela qual todos, no entanto, se sentem responsáveis”. Para Clot (2011), esse reconhecer-se no que se faz consiste em “fazer alguma coisa de sua atividade para tornar-se único no seu gênero ao renová-la” (p. 73).

Dessa forma, o gênero profissional, ou dito de outra forma, a história coletiva sedimentada no repertório das ações possíveis ou impossíveis, nos gestos, nas formas de dizer e não dizer, naquilo que se deve fazer ou não, é algo que se deve conservar para ser funcional. Ou seja, é um interlocutor privilegiado que se encontra em cada um dos trabalhadores e do qual esses últimos podem se servir para agir. Nas palavras de Clot (2010),

Mas quando essa história coletiva sedimentada existe e, ainda mais, quando desapareceu, ela é

também objeto de uma afetividade singular. Ela se apresenta sob a forma de um sentimento bem particular: o de viver a mesma história com a ajuda da qual as provações presentes que afetam os profissionais são categorizadas e ingeridas. Incorporada, essa postura profissional pode tornar-se um instrumento de trabalho; privada desse instrumento genérico, a atividade individual fica desnordeada. (p.253)

Quando contribuir a essa garantia para trabalhar é impedida e o ofício se desregula, não é mais possível se reconhecer em algo diferente da sua história pessoal. Sem a chance de se reconhecer naquilo que se faz, nasce um desejo de reconhecimento sem fundo voltado às hierarquias. Essa solicitação de uma reparação imaginária pode produzir um reconhecimento falsificado, pois reconhecer-se em algo é a garantia de suportar as decepções da solicitação de reconhecimento pelo outro. Esse algo, vale insistir, é, além do gênero profissional, o resultado da ação avaliado sob o ponto de vista da qualidade do trabalho. À utilidade social, junta-se a qualidade do objeto ou do serviço prestado como critério para se reconhecer naquilo que se faz.

A Clínica da Atividade, portanto, entende o reconhecimento no movimento discordante entre as instâncias do ofício. Dessa forma, é equivocado dizer que o reconhecimento se dá apenas no nível transpessoal do ofício, pois a possibilidade de se reconhecer no gênero profissional passa pela possibilidade da organização do trabalho de fomentar as condições para que o gênero profissional seja instituído. Além disso, como ressalta Clot (2010) “a atividade de direção é também instituinte. O subdesenvolvimento dessa capacidade social para instituir novas atividades ou, até mesmo, organizar corretamente as tarefas pode, inclusive, ser percebido como um obstáculo ao desenvolvimento do ofício nos ofícios” (p. 256).

Se o gênero profissional é a criação dos trabalhadores entre eles, a dimensão impessoal do ofício é essencial neste processo. É certo que assistimos com bastante frequência a manutenção do gênero profissional apesar de dificuldades instauradas pela dimensão impessoal. Mas é no movimento possível ou impedido entre as instâncias do ofício que o processo de reconhecimento se institui, podendo resultar, dependendo do destino das discordâncias, no reconhecimento da história coletiva da qual os sujeitos participam, ou num reconhecimento fictício solicitado pela impossibilidade de reconhece-se em algo.

O reconhecimento no trabalho e a saúde psíquica do trabalhador

Pretende-se, neste último tópico, analisar, a partir das discussões elaboradas nos itens anteriores, de que forma o reconhecimento no trabalho afeta a saúde psíquica do trabalhador, e quais as repercussões dessas abordagens na promoção de saúde no trabalho.

Encontramos duas formas distintas de se compreender a importância e a dinâmica do reconhecimento no trabalho a partir das visões da Psicodinâmica do Trabalho, de Christopher Dejours, e da Clínica da Atividade, proposta por Yves Clot.

Para o primeiro autor, a dinâmica do reconhecimento no trabalho é entendida como categoria central para a conquista da identidade no campo social e na construção de sentido pelo trabalho; dessa forma, essa visão propõe que a dinâmica do reconhecimento no trabalho possibilita a transformação do sofrimento em prazer. Assim, essa perspectiva teórica admite que o reconhecimento nas situações de trabalho é crucial para a manutenção do equilíbrio psíquico do trabalhador, pois entende-se que, quando a dinâmica do reconhecimento

não acontece, o trabalhador vê-se obrigado a engajar-se em estratégias defensivas, na tentativa de evitar a doença mental (Dejours, 2004).

Conforme Gernet e Dejours (2011), através da dinâmica do reconhecimento, o trabalho não pode ser visto apenas como um meio de produção de bens ou serviços, mas é a possibilidade de “se transformar em si mesmo” (p. 67).

Dejours (2004) esclarece que, ao engajar-se na dinâmica de construção e na evolução da organização do trabalho, o trabalhador promove uma mobilização subjetiva, ou seja, extravasa e faz uso de sua inteligência e de sua personalidade. Esse autor aponta que esse movimento é de extrema fragilidade, e sua existência depende imprescindivelmente do acontecimento de outra dinâmica: aquela entre contribuição e retribuição. “Em contrapartida à contribuição que leva à organização do trabalho, o indivíduo espera ser retribuído” (Dejours, 2004, p. 71). Assim, a Psicodinâmica do Trabalho assume que essa retribuição esperada pelo trabalhador se dá de forma simbólica, ou seja, na forma de um reconhecimento.

Nessa perspectiva, entende-se que esse reconhecimento vem dos pares ou dos superiores, na forma de julgamentos, sendo eles de utilidade ou de estética (Dejours, 2004); assim, dentro dessa visão, a dinâmica do reconhecimento é entendida no “nível das relações interpessoais dentro dos coletivos de trabalho” (Bendassolli, 2012, p.43).

Nessa mesma direção, Mendes (2007) observa que, para a psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde do trabalhador, sendo que, “para que o trabalho seja fonte de saúde, é necessário o reconhecimento daquele que trabalha, do seu esforço e investimento na tarefa, uma vez que neste reconhecimento reside a possi-

bilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores” (Mendes, 2007, p. 45).

Já na visão da Clínica da Atividade, que aqui está representada por Yves Clot, é preciso que o sujeito se reconheça no ofício. “Reconhecer-se na sua atividade” (Clot, 2010, p. 262) ganha duas significações em clínica da atividade: uma, como reconhecimento nos resultados do trabalho realizado; e outra, como reconhecimento do que o sujeito faz de si na sua própria atividade.

A Clínica da Atividade estabelece um paralelo entre saúde e atividade. Clot (2010), ao desenvolver sua reflexão sobre saúde e poder de agir, afirma que a possibilidade de ser saudável não é um atributo puramente pessoal ou um dado natural, mas é um poder de ação sobre si e sobre o mundo formado na convivência entre os indivíduos. Segundo o autor:

Sem experimentar, pelo menos algumas vezes a possibilidade de instituir, por sua iniciativa, ligações entre as coisas, a atividade do sujeito no trabalho se torna insuportável a seus próprios olhos. Prevalece o sentimento de que a vida profissional não vale a pena ser vivida. Ele não se reencontra nela. Ele não se reconhece nela. Sua saúde vai, por sua vez, ressentir-se com tal situação. Ela é afetada pelo julgamento e pela avaliação subjetiva do que ele fez em relação ao que desejaria ter feito, ao que realizou comparado com o que poderia ter realizado, ao que acabou realizando diante do que pensava ter feito. (Clot, 2010, p. 299)

Nessa perspectiva, o reconhecimento autêntico se dá na possibilidade do trabalhador reconhecer-se em algo além de sua história pessoal, ou seja, de reconhecer-se no gênero profissional, na memória coletiva da atividade por ele realizada. “Reconhecer-se no que fez é estar seguro tanto da utilidade social do objeto ou serviço, como de sua qualidade” (Clot, 2010, p. 289). Para a abordagem aqui discutida, é de suma importância que o trabalhador se reconheça em seu gênero profissional ou em seu

objeto de trabalho, seja ele material ou um serviço prestado, pois é através desse movimento que os sujeitos podem suportar, lidar, com as desilusões advindas da busca pelo reconhecimento do outro (Clot, 2010).

Quando essa forma de reconhecimento é impossibilitada, quando não é possível que o trabalhador se reconheça no que faz, sua atividade é desestabilizada e há, então, a busca por um reconhecimento no outro, outro este que não é capaz de responder a esse desejo de reconhecimento (Clot, 2010). Nesse caso, o ofício também perde sua função psicológica, a de interlocutor.

Sem o interlocutor privilegiado, o gênero profissional, o coletivo profissional é reduzido a uma reunião de indivíduos expostos ao isolamento, “e cada um individualmente se confronta, então, com as surpresas desagradáveis de uma organização do trabalho que pode deixar ‘sem voz’ diante dos imprevisíveis do real” (Clot, 2010, p. 288). Nessa situação, a saúde corre sérios riscos.

Para Clot (2010), estar em atividade implica sentir-se bem e por isso é também ser sujeito de uma atividade mediatizante, em que o poder de agir é progressivo. Assim, estar em atividade seria o sujeito ter, algumas vezes, liberdade e autonomia de tomar iniciativas e fazer ligações entre as coisas; se essa possibilidade lhe é negada, o trabalhador se vê diante de um trabalho insuportável.

Considerações finais

Diante das perspectivas aqui apresentadas, podemos concluir que o reconhecimento no trabalho, seja ele abordado na visão da Psicodinâmica do Trabalho ou da Clínica da Atividade, pode ser visto como um operador de saúde do trabalhador (Silva & Ramming, 2013).

Mas algumas precisões são aqui necessárias. Chama-nos atenção a ressalva de Clot (2010) ao descrever os impactos da impossibilidade do trabalhador se reconhecer no gênero profissional quando isso acontece,

[...] tem origem um desejo de reconhecimento sem fundo, deslocado para hierarquias que lhe atribuem o destino dos “reconhecimentos falsificados” tão sobejamente conhecidos. Aliás, sem a mínima possibilidade de chegar a responder a esse desejo de reconhecimento, mas com todos os riscos de alimentar mal-entendidos a respeito de seu objeto. (p. 263)

A controvérsia entre as abordagens permite colocar a questão da relação entre reconhecimento e trabalho de uma forma bastante precisa: trata-se de reconhecer-se em algo junto aos outros, ou ser reconhecido pelo outro?

Segundo a clínica da atividade, o reconhecimento pelo outro tem lugar em um segundo momento, quando não se vê a possibilidade de se reconhecer em algo. E Clot (2010) adverte que “um reconhecimento pelo outro corre o risco de se tornar uma compensação fictícia exatamente no lugar em que havia desaparecido a possibilidade de se reconhecer em *algo*.” (p. 253)

Acompanhamos Clot (2010) no seu questionamento sobre a transformação do sofrimento em prazer através do reconhecimento de utilidade das hierarquias, ideia central do reconhecimento intersubjetivo da psicodinâmica,

Reconhecer-se no que se fez é estar seguro tanto da utilidade social do objeto ou do serviço, como de sua qualidade. Sabe-se que se pode duvidar disso, mesmo que seja reconhecido como tal pela hierarquia ou por uma parcela dos colegas de trabalho. Pelo contrário, pode-se não ter dúvidas a esse respeito, mesmo que sua utilidade econômica seja contestada pela hierarquia. (Clot, 2010, p. 254).

Além disso, Clot (2010) discute como o reconhecimento do sofrimento em situação de

trabalho pode transformar-se em um campo de gestão de recursos humanos que encontram seu lugar no organograma ou no mercado, ao invés de serem ocasiões de transformações efetivas da organização. O autor adverte que essa prática de gestão pode servir para assegurar uma disposição motivacional, para que os trabalhadores efetuem as tarefas e deveres previstos sem resistência. E complementa que “E. Renault havia observado acertadamente, no rastro de H. Kocyba, até que ponto essas “formas de reconhecimento falsificadas” correspondem, de fato, a um recalçamento da atividade real que não poupa os principais interessados” (Clot, 2010, p. 250).

A partir dos argumentos apresentados, compartilhamos da preocupação e da iniciativa da Clínica da Atividade em trabalharmos no desenvolvimento do gênero profissional para que os sujeitos possam, coletivamente, desenvolver seu poder de agir sobre seu meio, sobre a organização e sobre si mesmos. Esse desenvolvimento dá a ocasião aos trabalhadores de se reconhecerem no que fazem, tanto no resultado do trabalho realizado, como naquilo que o sujeito faz de si na sua própria atividade. Esse processo é importante para a promoção de saúde dos profissionais, mas define também os desenvolvimentos da própria organização na qual trabalham (Clot, 2010; Quillerou-Grivot & Clot, 2014). Assim, tendo em vista uma ação na realidade que ajude os trabalhadores a fortalecerem o gênero profissional para não se tornem vítimas de um reconhecimento fictício hierárquico, coloca-se a questão da necessidade de desenvolver formas de intervir nas realidades de trabalho com tal propósito.

A Clínica da Atividade tem avançado nos desenvolvimentos de formas de intervenção que propiciem tal fortalecimento (Clot, 2009, 2010, 2011,

2014). Além disso, a produção mais recente dessa abordagem tem se mostrado fecunda no que diz respeito ao papel das hierarquias no desenvolvimento do ofício (Clot, 2010; Quillerou-Grivot & Clot, 2014; Kostulski, Clot, Litim & Plateau, 2011; Simonet, 2011). Aqui no Brasil, o estudo de Batista (2015), realizado a partir de uma intervenção em Clínica da Atividade contribui na compreensão da relação entre gênero profissional e desenvolvimento do poder de agir dos trabalhadores. Esse estudo contribui ainda para mostrar que a metodologia e os métodos desenvolvidos em Clínica da Atividade na França podem contribuir sobremaneira na transformação das situações de trabalho na realidade brasileira.

A partir do exposto, ressaltamos que a relação entre reconhecimento, trabalho e saúde é de suma importância no campo da psicologia, podendo fornecer elementos para a transformação das realidades de trabalho que desenvolvam a saúde dos trabalhadores e os ofícios. Salientamos o caráter introdutório do artigo, mas também da necessidade de novos estudos sobre o tema, objetivando o aprofundamento da temática e de novas controvérsias que subsidiem o desenvolvimento da nossa atividade.

Referências

Avila, S. F. & Barcelos, J. D. (2012). Trabalho, Reconhecimento e Saúde Mental. In: *Anais do I Encontro Brasileiro de Psicanálise e Sedução Generalizada*, Paraná. Recuperado de:

http://www.ppi.uem.br/ebpsg/anais/Anais_I_Encontro_Brasileiro_Psicanalise_Seducacao_Generalizada.pdf.

Acesso em: 25 agosto de 2014.

Batista, M. A. (2005). *A preservação da saúde mental em um contexto patogênico de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Minas Gerais. Brasil.

Batista, M., & Rabelo, L. (2013). Imagine que eu sou seu sócia... Aspectos técnicos de um método em clínica da atividade. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 16(1),

1-8. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v16i1p1-8>

Batista, M. A. (2015). *Développement du pouvoir d'agir et genre professionnel : Le métier des agents communautaires de santé au Brésil*. Thèse de doctorat de Psychologie. Cnam, Paris.

Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: P. F. Bendassolli, L. & Soboll, L. A. (Org.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas. Cap. 1, p. 3-21.

Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em Estudo*, 17(1), 37-46, Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000100005&lng=en&tlng=pt. Acesso em: 18 outubro de 2015

Brandão, G. R. (2012). *Cuidar do ofício para melhor cuidar [manuscrito]: uma investigação em clínica da atividade junto aos cuidadores de pessoas com deficiência mental em uma organização privada, em Minas Gerais*. 2012. 236 f. Recuperado de: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD-9HXFMM/a_tese_corre_oes_pos_defesa.pdf?sequence=1. Acesso em: 26 ago. 2014.

Clot, Y. (2009). La recherche fondamentale de terrain: une troisième voie. *Education permanente*, 177, 67-79.

Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum. XXIV, 343 p. (Série trabalho e sociedade).

Clot, Y. (2011). Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: P. F., Bendassolli & L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho* (pp.70-83). São Paulo: Atlas.

Clot, Y. (2013). O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 16, n. especial 1, p. 1-11. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232014001204751. Acesso em: 26 ago. 2014.

Clot, Y. (2014). Clinique de l'activité. In : P. Zawieja & F. Guarnieri, (Coord.). *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Paris: Le Seuil.

Dejours, C. (1987). *Loucura do trabalho*. São Paulo: Oboré.

Dejours, C. (1992). *De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Posfácio à segunda edição de "Travail, usure mentale". Centurion, Paris.

Dejours, C. & Tonelli, M. J. (2002). *O fator humano*. 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 101p.

- Dejours, C. (2013). A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33(2), 9-28.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: P. F. Bendassolli & L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Goya, B. F. & Mansano, S. R. (2012). Lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real: uma Análise crítica sobre a formação e atuação do administrador de empresas. *Revista Economia & Gestão*, 12(30), set./dez.
- Kostulski, K., Clot, Y., Litim, M. & Plateau, S. (2011). L'horizon incertain de la transformation en clinique de l'activité : une intervention dans le champ de l'éducation surveillée, *@ctivités*, 8(1), 129-145.
- Lima, M. E. (1998). A Psicopatologia do trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 18(2), 10-15. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931998000200003. Acesso 1 maio de 2014.
- Lima, M. E. (2004). A relação entre distúrbio mental e trabalho: evidências epidemiológicas recentes. In: G. Diniz et al. *O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes. p. 139-160.
- Mendes, A. M.; Paz, V. C.; Barros, P. C. (2003) Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário. *Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 38-48.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo. p. 29-48.
- Quillerou-Grivot, E., & Clot, Y. (2014). La qualité du travail : un problème avant d'être une solution. In D. Lhuillier. *Qualité du travail, Qualité au travail*.
- Silva, C. O. & Ramminger, T. (2013). O trabalho como operador de saúde. In: *VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O Trabalho no Século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas*. São Paulo, Brasil. Recuperado de: <http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/323.pdf>. Acesso em: 22 set. 2014.
- Simonet, P. (2011). *L'hypo-socialisation du mouvement: prévention durable des troubles musculo-squelettiques chez des fossoyeurs municipaux*. Thèse de doctorat de Psychologie. Cnam, Paris.

Recebido em: 22/11/2015

Aceito em: 14/01/2016