

A IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO NO CONTEXTO DE TRABALHO

Maria Letícia Messias Rosas¹
Rosângela Dutra de Moraes²

Resumo: O artigo se propõe a apresentar a importância da dinâmica do reconhecimento no trabalho, buscando compreender sua repercussão sobre o processo de formação da identidade no campo social. O texto busca focalizar o processo constitutivo do sujeito a partir de sua relação com o trabalho. Para tanto, buscou-se estruturar uma reflexão a partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, disciplina que têm evidenciado, através de vários estudos o importante papel do reconhecimento no contexto laboral, apontando-o como mediador legítimo na transformação do sofrimento em prazer, visto que o reconhecimento desempenha um importante papel na dinâmica das relações, auxiliando no processo de mobilização subjetiva e da cooperação, favorecendo assim, a transformação/ressignificação das situações que trazem sofrimento, dando sentido à atividade e propiciando vivências de prazer.

Palavras-chave: psicodinâmica do trabalho; reconhecimento; prazer – sofrimento no trabalho.

Abstract: This article proposes to present the importance of the dynamics of recognition at work, trying to understand their impact on the identity formation process in social field. The text explores the constitutive process of the subject in its work relationship. To this end, we tried to structure a reflection from the theoretical references of the Psychodynamics of Work, a discipline that have shown through a lot of studies, the important role of recognition at workplace, pointing it as an authentic mediator on the transformation of suffering into pleasure, since recognition plays an important role in the dynamics of relationships, backing the process of subjective mobilization and cooperation, thus favouring the transformation/resignification of circumstances which bring suffering, giving meaning to the activity and providing pleasure experiences.

Key words: psychodynamics of work; recognition; pleasure – suffering at work.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Membro do Laboratório de Psicodinâmica da UFAM. Graduada em Psicologia pela UFAM. Bolsista do Programa de Pós-Graduação pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas – FAPEAM.

² Professora da Faculdade de Psicologia da UFAM. Coordenadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFAM. Doutora em Ciências: desenvolvimento socioambiental na Universidade Federal do Pará - UFPA com doutorado *sandwich* na Universidade Autônoma de Madrid, Espanha. Mestre em Educação da UFAM. Especialista em Psicologia Clínica. Graduada em Psicologia na UFPA.

Introdução

O artigo tem como objetivo apresentar uma discussão acerca da importância do reconhecimento no trabalho, partindo do referencial teórico da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2007; 2008^a; 2008d), que destaca a relação entre reconhecimento e identidade. Inicialmente será apresentado o papel do reconhecimento para o fortalecimento da identidade, seguido da proposição da importância do reconhecimento nos processos intersubjetivos tecidos no trabalho. Posteriormente será abordada a relevância do reconhecimento para a transformação do sofrimento em prazer, finalizando com uma reflexão acerca das dificuldades que bloqueiam a dinâmica do reconhecimento.

O trabalho ocupa um lugar central na vida de homens e mulheres. Mendes (2010) afirma que o mesmo faz parte da própria constituição do sujeito. Na concepção de Dejours (2007, p.21), “o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”. Essa dimensão que o trabalho alcança na vida humana o constitui como elemento de importância capital no processo de construção da identidade, processo este que se apresenta de forma contínua e que, conforme proposto pela teoria psicanalítica, tem início na infância, na estruturação da personalidade.

A psicodinâmica do trabalho postula que a constituição da identidade se configura como uma armadura para a saúde mental, tendo em vista que toda descompensação psicopatológica inicia com uma crise de identidade. No entanto, a construção da identidade não alcança uma forma definitiva e estabilizada, permanecendo sempre incerta e incompleta. O caminho percorrido em busca da construção da identidade não é trilhado solitariamente, não é uma construção individual, pois, requer sempre o estabelecimento de uma relação de alteridade (DEJOURS, 2008d; GERNET, 2011).

A experiência humana encontra duas vias fundamentais que dão acesso a elaboração da identidade: uma delas é percorrida ainda na infância através do amor, no campo erótico. Mas, em um segundo momento, durante a idade

adulta, o trabalho é que irá ocupar um lugar legítimo neste processo, dando acesso a constituição da identidade no campo social (DEJOURS, 1999; TRAESEL, 2007; MOLINIER & DEJOURS APUD GERNET, 2010).

De acordo com esta linha de raciocínio, baseada na teoria psicanalítica, a construção da identidade encontra espaço na dinâmica da sublimação através da qual ocorre a dessexualização da energia pulsional e a canalização desta para uma atividade socialmente aceita, no caso, o trabalho. Nesse âmbito, ocorre uma negociação saudável entre o desejo e a realidade. Através da sublimação, o objeto sexual inicial é substituído pelo olhar do outro que vem imbuído de um julgamento. A sublimação é precedida por uma relação intersubjetiva, onde o outro não é mais um parceiro erótico, mas um sujeito ator que ocupa um lugar no campo social (DEJOURS, 2008b; MENDES, 2010a).

Porém, diferente da construção da identidade no campo erótico, no campo social há uma implicação, não apenas de uma relação com o outro, mas, acrescenta-se agora a referência a um terceiro termo, o real. Sendo assim, não se trata apenas de um julgamento do outro sobre o sujeito – o que nesse caso, talvez dependa apenas do amor – mas sim de um julgamento sobre a relação do sujeito com o real (DEJOURS APUD MENDES, 2007).

No processo de construção da identidade no campo social, ganha destaque a dinâmica do reconhecimento que, a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho, refere-se a uma forma de valorização do engajamento subjetivo e do sofrimento inerente ao trabalhar. E mais que isso, diz respeito a “um modo específico de retribuição simbólica dada ao sujeito como compensação por sua contribuição aos processos da organização do trabalho, pelo engajamento da subjetividade e da inteligência” (DEJOURS APUD MENDES, 2007, p.43).

Conforme afirma Dejours (1999; 2008a) o engajamento subjetivo no trabalho se apóia no par contribuição-retribuição. O trabalhador contribui para a organização de trabalho e espera receber o reconhecimento por seus esforços, por ir além do prescrito para realizar o melhor trabalho possível. O julgamento, revestido de conteúdo simbólico, que se apresenta na forma de

reconhecimento, configura-se como a retribuição esperada e mais valorizada pelo sujeito, que dá sentido a seu investimento subjetivo no trabalho.

A importância do reconhecimento no trabalho

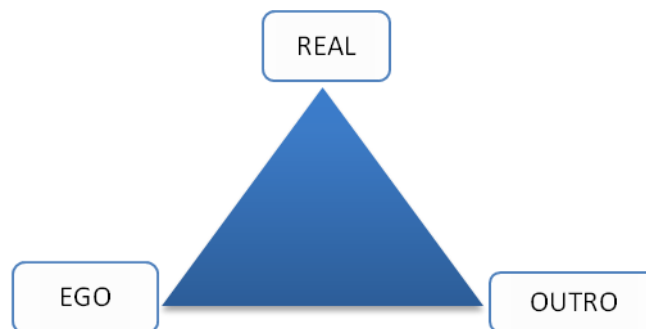
A teorização acerca da importância do reconhecimento, proposta pela psicodinâmica do trabalho, busca embasamento nas contribuições oferecidas pelo antropólogo do trabalho François Sigaut quando de sua proposição e análise acerca do elo existente entre técnica e identidade vinculado ao relacionamento com o outro (GERNET, 2010).

Dejours (2005; 2008d) remete o conceito de técnica ao sentido proposto por Marcel Mauss, como um “ato tradicionalmente eficiente”. O ato é investido de muitas particularidades, sendo direcionado para a transformação do real. Mas esta transformação no mundo real não ocorre senão mediada por uma instrumentação, que pode ser feita através de uma ferramenta, de uma máquina ou pela linguagem. Este instrumento é o que permite ao sujeito manipular e transformar a realidade. Para tanto, o domínio da técnica requer sempre o uso do corpo.

Porém, para que o ato seja aprovado e aceito pelo coletivo precisa inscrever-se na relação da tradição, o que permite a sedimentação das rotinas práticas. Esta dimensão do ato tradicional atua como ponte entre o ego (sujeito) e o outro (coletivo) (DEJOURS, 2005). E, por fim, o terceiro termo apresentado por Mauss, a noção de eficiência, que nos remete a ideia de julgamento, julgamento este que somente tem valor se for proferido pelo outro com o qual há uma ligação mediada pela tradição, ou seja, nos aponta o caminho percorrido através do reconhecimento que ocorre por intermédio da identificação (IDEM).

O triângulo da dinâmica da identidade criado por F. Sigaut permite visualizar e compreender melhor a interdependência entre os três elementos fundamentais na formação da identidade no campo social. Revelando que a ruptura do ego (sujeito) com algum outro elemento do triângulo pode conduzir a um processo de

alienação.



Autoria: F. Sigaut

Na proposição de Sigaut citado por Dejours (2008) a ruptura do ego (sujeito) com o real (trabalho) e com o outro (coletivo) leva fatalmente ao que se denomina de alienação mental, neste caso, o sujeito rompe não apenas com a realidade, mas também perde a referência que encontra na relação de alteridade. É o que acontece, por exemplo, com pessoas que desenvolvem um surto psicótico e que são conduzidas ao hospital psiquiátrico.

Na alienação cultural, ocorre a manutenção do vínculo entre o ego (sujeito) e o outro (coletivo), mas ambos perdem o contato com o real. A alienação cultural é muito comum, e tem como característica principal um delírio coletivo. A alienação cultural pode ser percebida entre membros de seitas ou em grupos que possuem uma ideologia cristalizada (DEJOURS, 2008a).

Quando o sujeito permanece em contato com o real, mas em contrapartida “desliga-se” da relação com o outro, impossibilita o acesso ao julgamento, o que dificulta a dinâmica do reconhecimento. Decorre disso, uma experiência de solidão caracterizando uma alienação social. Na alienação social há uma implicação com o outro (coletivo), assim, quando o sujeito desvia-se da luta coletiva pelo reconhecimento do real afasta-se de si próprio. Depreende-se, portanto, que a alienação social não diz respeito apenas ao sujeito em evidência, mas, diz respeito também a todo o coletivo (IDEM).

A alienação social conduz ainda a uma vivência insustentável que, de uma forma ou de outra leva o sujeito a adentrar ao campo do patológico, pois,

nesse caso, o indivíduo encontra-se entre dois extremos: ou põe em dúvida a veracidade de sua relação com o real, questionando a si próprio e sua identidade, o que fatalmente o conduziria a depressão; ou se mantém firme em seus propósitos e a dúvida é destinada aos outros, o que o coloca na condição de megalomaníaco sobressaindo-se o sentimento de injustiça e de perseguição, o que pode levar a paranóia (DEJOURS, 2008).

A partir desta análise do processo de alienação que decorre no campo social mediada pelo trabalho, reafirma-se a importância do coletivo no processo constitutivo da identidade. Dejours (2008a) refere-se à formação coletiva como condição *sine qua non* para o processo de confrontação da problemática que envolve o reconhecimento e a identidade, e aponta o reconhecimento no contexto do trabalho a partir de duas dimensões:

A primeira dimensão é no sentido de *constatação* de que há uma contribuição individual pelo sujeito-trabalhador à organização do trabalho. Essa dimensão, no entanto, esbarra em resistências hierárquicas, pois ao reconhecer a contribuição do trabalhador para a organização do trabalho implicitamente há também o reconhecimento das imperfeições da ciência, da técnica e da falha quanto ao controle, ao mesmo tempo em que, admite-se que o trabalhador é indispensável à manutenção do processo.

A Segunda dimensão aparece como forma de *gratidão* pela contribuição dos trabalhadores a organização do trabalho.

As relações intersubjetivas que se estabelecem no campo do trabalho implicam na busca de um julgamento, que confirme não apenas as atitudes do indivíduo frente ao real, mas, que, além disso, evidencie a importância de sua atividade para a manutenção da organização do trabalho. Portanto, é fundamental que haja uma reformulação constante sobre o ato de julgar.

De acordo com Dejours (2005; 2008a) é o julgamento que confere ao sujeito a condição de pertencimento a uma comunidade específica e este pode vir imbuído por dois sentidos: o primeiro relaciona-se a utilidade social, econômica ou a técnica do trabalho e envolve o juízo dos superiores hierárquicos, dos subordinados e em alguns casos dos clientes. O segundo sentido é atribuído a estética ou a beleza do trabalho, este julgamento é

realizado pelos pares, sendo considerado o mais importante, uma vez que para reconhecer é preciso antes conhecer o trabalho. Sendo assim, ninguém melhor para analisar com propriedade a execução e o resultado de uma atividade do que alguém que também a desempenhe ou que saiba o quanto de esforço e de investimento é necessário para concretizá-la (DEJOURS, 2008).

Este julgamento de estética/beleza pode ser alcançado em dois níveis: no primeiro nível o foco recai sobre a *conformidade do trabalho*, o julgamento destina-se a verificar se o trabalho foi feito de acordo com as normas da “arte do ofício”, levando em conta principalmente sua qualidade. O trabalhador que recebe este reconhecimento é visto pelos pares como detentor dos atributos necessários a um saber-fazer que é comum a todos os trabalhadores que atuam naquele ofício (IDEM). Já no segundo nível, a atenção destina-se a *originalidade do trabalho*, a apreciação, neste caso, busca verificar se a atividade realizada vai além das qualidades comuns, isto é, se há alguma inovação no desempenho da atividade ou uma marca criativa e inédita impressa pelo trabalhador.

Dejours (2005) chama a atenção para o fato de que independente de ser um julgamento de utilidade ou de estética, o julgamento deve remeter-se sempre ao *saber-fazer* e não ao *saber-ser* do trabalhador. Pois o julgamento destinado à pessoa e não ao trabalho, pode ser interpretado pelo coletivo como injusto, sendo considerado como:

Uma distinção que leva o sujeito ao desvio, pois se o reconhecimento for direcionado à sua pessoa e não a sua obra denota desconhecimento acerca de seu sofrimento, de seu mérito, pondo em risco toda economia da relação sofrimento-prazer (DEJOURS, 2008b, p. 210).

Dessa forma, entende-se que a dinâmica do reconhecimento assume um papel fundamental no processo de construção da identidade no campo social, mas, por outro lado também é possível que o reconhecimento tenha um significado em relação às expectativas subjetivas e a realização de si mesmo, o que nesse caso, possibilita um ganho à identidade no campo pessoal (DEJOURS, 2008b).

A dinâmica do reconhecimento favorece ainda o fortalecimento da identidade do coletivo de trabalho. Itani (1997) em sua pesquisa com metroviários pontua que a imagem atribuída ao grupo é de certa forma internalizada pelo coletivo e incorporada à identidade profissional, o que contribui para a elaboração e apresentação das formas do fazer. Assim, da mesma forma que o reconhecimento no plano individual permite o acesso a um sentido para a tarefa ou para o sofrimento, no campo coletivo a atividade profissional adquire uma significação e um sentido quando o reconhecimento é partilhado pelo grupo.

A relação dialética entre prazer e reconhecimento no processo de ressignificação e transformação do sofrimento no trabalho

O sofrimento é uma dimensão imanente a existência humana, e no campo do trabalho emerge, principalmente, em decorrência da lacuna que existe entre o trabalho real e o trabalho prescrito. Moraes (2010) afirma que ao se deparar com o real o sujeito experimenta o fracasso que é ocasionado pelas falhas, panes e acidentes. No ambiente de trabalho várias situações podem fazer emergir uma vivência de sofrimento, visto que a realidade imposta pelo cotidiano coloca o trabalhador muitas vezes diante de determinadas circunstâncias onde nem sempre é possível manejar o prescrito em detrimento do real. Situações dessa natureza podem desencadear o sofrimento no trabalho. E a pergunta que se faz é: como reagir diante do sofrimento?

Inicialmente a psicopatologia apontava as estratégias defensivas como forma de captar o sofrer e atuar como uma espécie de “escudo protetor” contra a doença psíquica (DEJOURS, 2008a). De fato, as estratégias individuais e coletivas de defesa desempenhavam e continuam desempenhando um papel fundamental na relação do sujeito com as situações nocivas do trabalho, porém, com os avanços nos estudos em Psicodinâmica do Trabalho duas outras categorias se destacam como fundamentais no processo de superação do sofrimento, a saber: o prazer e o reconhecimento. De acordo com Mendes

(2010) esses dois conceitos são centrais para a compreensão, ressignificação e transformação do sofrimento.

Porém, para melhor compreender a maneira como esses dois construtos teóricos se articulam, é preciso antes evocar o conceito de Organização do Trabalho – Ot proposto pela teoria psicodinâmica do trabalho. De acordo com os pressupostos *dejourianos* a OT compreende a divisão das tarefas feita entre os homens; a concepção das prescrições; a organização do sistema hierárquico; a deliberação dos comandos; o controle; a ordem e o estabelecimento das relações de poder (DEJOURS, 1992; 2008a).

Para Moraes (2010), a OT pode ser representada como uma base sobre a qual se desenvolvem os processos de trabalho; ou pode ainda, ser compreendida como um núcleo ao redor do qual se estruturam as vivências de prazer-sofrimento, os conflitos, as estratégias de enfrentamento. Nesse sentido, a OT pode atuar como mediadora da construção de processos favoráveis a saúde, ou ao contrário, pode conduzir ao adoecimento.

Uma organização do trabalho que se pode considerar saudável e favorável à díade prazer e reconhecimento oferece um espaço de negociação entre o sujeito e o real do trabalho; permite uma margem de liberdade para regular os objetivos da organização aos desejos, anseios e necessidades dos funcionários e favorece o estabelecimento de relações sócio-profissionais democráticas e justas.

Por outro lado, quando a OT se apresenta de forma rígida, dificulta que a execução da atividade seja organizada de forma a permitir um equilíbrio entre os objetivos da empresa e os objetivos do trabalhador, e dessa forma, afeta diretamente e negativamente a dinâmica do reconhecimento e do prazer, pois acarreta a intensificação do sofrimento, inviabilizando o processo de ressignificação/transformação deste, podendo inclusive resultar em formas patológicas como é o caso da violência no trabalho, do assédio moral ou pode até mesmo resultar em atos extremos como no caso do suicídio (MENDES, 2010a).

Porém, o sofrimento pode desempenhar um papel benéfico na relação homem/trabalho. Em relação a isso, Mendes (2010) afirma que “é da capacidade de sofrer que vem a ideia de vencer”.

Moraes (2010) explica que inicialmente o sofrimento é passivo, causa desânimo e inibe a ação, mas exige alívio e por isso impele o sujeito à busca de superação, a uma reação para ultrapassá-lo; então o trabalhador mobiliza todos os seus recursos subjetivos para superar as dificuldades, incluindo a inteligência do corpo, a experiência, a intuição, que constituem a inteligência prática. Essa inteligência é conduzida pelo próprio sofrimento, o que a constitui como inteligência *pática*, originária de *pathos*, sofrimento.

O reconhecimento pode então ser compreendido como um “disparador” do processo que leva a superação, a ressignificação e a transformação do sofrer, pois sem o reconhecimento atribuído a partir do olhar do outro, o sofrimento que emerge do encontro com o real do trabalho permanece privado de um significado (GERNET, 2010; MENDES, 2010a; DEJOURS, 2008a; DEJOURS, 1999).

O sentido atribuído à atividade por meio do reconhecimento favorece diretamente a mobilização subjetiva, que conserva a coesão dos trabalhadores, e faz com que o sujeito continue investindo esforços de inteligência para contribuir com a OT. A dinâmica do reconhecimento também influencia o processo de cooperação, que diz respeito à vontade das pessoas de trabalharem juntas e de juntas superarem as contradições do trabalho, fator fundamental para que ocorra a transformação do sofrimento (DEJOURS, 2008a).

Mendes (2010) postula que, a partir do reconhecimento, o trabalhador pode individualmente atribuir um sentido a atividade e ressignificá-la, mas, que para que ocorra a transformação do sofrimento em prazer é necessário passar pela via da cooperação, ou seja, é preciso que o coletivo de trabalho se engaje e desenvolva ações que modifiquem o aspecto da organização do trabalho que agrava o sofrimento (MENDES, 2010a).

Dessa forma, tanto o processo de ressignificação quanto o de transformação do sofrimento ocorrem por meio de sua exposição em um espaço público de discussão comum aos trabalhadores. A construção desse

espaço, de acordo com Dejours (2008a), se dá prioritariamente através da fala, pois é por meio desta que o homem expressa sua vivência e busca compartilhá-la.

Diante do exposto, fica evidente, que o reconhecimento somente é possível mediante a existência de uma dinâmica intersubjetiva bem estruturada, em que o espaço público da fala possibilite a discussão das dificuldades, dos impasses, dos arranjos que modificam a prescrição do trabalho. De uma dinâmica que favoreça a confiança, a cooperação e a valorização da contribuição individual para o aperfeiçoamento da organização do trabalho.

Entraves que dificultam a dinâmica do reconhecimento:

Existem muitos obstáculos à dinâmica do reconhecimento, a maioria dos quais está relacionada às novas formas de organização do trabalho decorrentes da flexibilização do capital, que legitima e incentiva condutas individualizadas e a competição. Neste cenário, o outro passa de aliado a adversário e assim as relações intersubjetivas tornam-se ameaçadas pela lógica do “cada um por si” (DEJOURS, 2008f; MENDES, 2010a).

A construção de um espaço de negociação também é constantemente ameaçada pela relação de dominação, que se mantém nas novas formas de organização do trabalho, que dificulta o fortalecimento do coletivo e tem um reflexo negativo sobre a dinâmica da mobilização subjetiva (da partilha da inteligência prática e da cooperação), para a qual é imprescindível uma relação de confiança entre os trabalhadores.

Outro fator que dificulta a dinâmica do reconhecimento é a tendência que tem se disseminado entre algumas organizações de vinculá-lo à díade resultado-competência, conduta que é descrita por Ferreira (2010) como “gestão do reconhecimento”. Esta prática ilegítima, além de não favorecer o reconhecimento simbólico, ainda incita sentimentos de inveja, injustiça e competição entre os trabalhadores, minando a relação de confiança entre os mesmos; justificando a falta de investimento na mobilização subjetiva e na cooperação.

E, por fim, apontamos como entrave para a dinâmica do reconhecimento, as formas de avaliação do trabalho que buscam quantificá-lo. Dejours (2008f) aponta a avaliação quantitativa do trabalho como impossível, pois o essencial do trabalho não pode ser cognoscível, mensurável. Para tanto, recorre aos postulados de Marx que já sustentava a asserção de que o trabalho não pode ser medido, uma vez que provém de uma experiência subjetiva e, portanto, fundamentalmente incomensurável. Somente os resultados do trabalho podem ser avaliados quantitativamente, o que não expressa o investimento subjetivo implicado no trabalhar.

As reestruturações nas formas de trabalho acarretam cada vez mais vivências de sofrimento, que podem levar o trabalhador a experimentar diversas formas de patologia. No entanto, é neste contexto que se sobressai a psicodinâmica do reconhecimento, pois, caracteriza-se como uma via legítima para a ressignificação do sofrimento no campo individual e para a transformação do sofrimento em um contexto que requer a participação intersubjetiva entre todos os atores envolvidos no processo dinâmico que é o trabalho.

Considerações Finais

A centralidade do trabalho na vida humana não pode ser questionada, conforme afirma Dejours (2008) é através do trabalho que o sujeito conquista uma segunda oportunidade para a manutenção de sua saúde psíquica e para o processo de constituição de sua identidade. No entanto, as novas formas de gestão, baseadas na flexibilização do capital, favorecem a construção de um cenário que faz emergir, na relação homem/trabalho, vivências que agravam o sofrimento. Dito isto, podemos afirmar que o trabalho pode ser considerado ao mesmo tempo como um mecanismo de risco e de proteção para saúde psíquica do homem.

A flexibilização do trabalho trouxe consigo uma série de exigências, dentre as quais destacamos: a necessidade de se adaptar as novas tecnologias que se renovam rapidamente – impondo aos funcionários a obrigação de estar

em um constante processo de qualificação – e a capacidade de enfrentamento de situações adversas relacionados a fatores de diferentes ordens, que colocam o homem frente ao fracasso e mobilizam sua singularidade (GERNET, 2010). Neste contexto, as imposições feitas pela OT, que impossibilitam ao homem manejar as exigências da empresa às suas próprias necessidades e perspectivas, passam a representar a maior fonte de sofrimento no trabalho.

Tanto nos setores fabris quanto nas atividades consideradas de serviço, as adversidades estão diretamente vinculadas ao cumprimento de metas produtivas, assim como, a necessidade de um manejo constante das relações interpessoais, com os colegas de trabalho, com superiores e até mesmo com os clientes.

É nesse contexto que a dinâmica do reconhecimento ganha destaque, pois a partir desta é possível superar os entraves que surgem na vivência real do trabalho. O reconhecimento dos investimentos afetivo, físico e cognitivo feito pelo sujeito para contribuir com a OT impulsionam o trabalhador a buscar formas de enfrentar, superar e transformar as situações deletérias inerentes ao trabalho.

A dinâmica do reconhecimento desempenha um papel de importância capital tanto no processo de formação da identidade do sujeito no campo social, quanto e principalmente na construção da identidade coletiva dos trabalhadores, fator fundamental para promover a mobilização subjetiva diante das realidades impostas pelas situações do trabalho e instigar a cooperação para dar conta de tais situações. Mas, por outro lado, a falta de reconhecimento acarreta uma série de dificuldades, dentre as quais se destaca a desvalorização do trabalho realizado incorrendo em uma falta de sentido para atividade o que bloqueia a transformação do sofrimento em prazer.

Somente é possível transformar o sofrimento em prazer no trabalho ressignificando-o, isto é, lhe atribuído um sentido, o que confere ao trabalhador um sentimento de que valeu a pena todo o esforço investido na realização da atividade, e, não haja essa ressignificação a relação do sujeito com o trabalho, confrontada com as distorções que sempre vão existir entre o trabalho prescrito e o real, continuará marcada pelo sofrimento.

Portanto, não resta dúvida de que a dinâmica do reconhecimento se constitui como uma via legítima e imprescindível tanto para o fortalecimento da identidade do homem enquanto indivíduo, quanto para a criação de uma identidade social/coletiva criada a partir das relações estabelecidas no âmbito do trabalho.

REFERÊNCIAS:

DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DEJOURS, Christophe. *A avaliação do trabalho submetida à prova do real*. São Paulo: Blucher, 2008f.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. *Addendum*. In: LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Idal. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008a.

DEJOURS, Christophe. Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem (Cap. 9). In: LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Idal. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008d.

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

DEJOURS, Christophe. Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho (Cap.7). In: LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Idal. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008b.

DEJOURS, Christophe. Sofrimento, Prazer e Trabalho In: *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap: EASP, 1999.

FERREIRA, Mário César. “*Chegar feliz e sair feliz do trabalho*”: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In: *Trabalho & Saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão*. Curitiba: Juruá, 2010.



GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo et al (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010.

GERNET, Isabelle; DEJOURS, Christophe. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P (Orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

ITANI, A. *Subterrâneos do trabalho: imaginário tecnológico no cotidiano*. São Paulo: Editora Hucitec, 1997.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia. Prática Clínica em Psicodinâmica do Trabalho: experiências brasileiras. In: SOBOLL, Lis Andrea P; BENDASSOLLI, Pedro F. *Clínicas do trabalho: fundamentos, abordagens e aplicações*. São Paulo: Editora Atlas, 2010b.

MENDES, Ana Magnólia. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Trabalho & Saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão*. Curitiba: Juruá, 2010a.

MORAES, Rosângela Dutra de. *Prazer-Sufrimento no trabalho com automação: estudo em empresas japonesas no Polo Industrial de Manaus*. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2010.

TRAESEL, Elisete Soares. *A psicodinâmica do reconhecimento: sofrimento e realização no contexto dos trabalhadores da enfermagem de um hospital do interior do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre, 2007. (Dissertação de Mestrado).

Recebido em 6/3/2011. Aceito em 8/4/2011.