



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ELONE SOEIRO BARROS

RECONHECIMENTO E CRIATIVIDADE NO TRABALHO: uma análise a partir da
psicodinâmica do trabalho.

SÃO LUÍS
2018

ELONE SOEIRO BARROS

RECONHECIMENTO E CRIATIVIDADE NO TRABALHO: uma análise a partir da
Psicodinâmica do trabalho.

Monografia entregue, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Psicologia com
formação em psicólogo, ao Departamento de Psicologia
da Universidade Federal do Maranhão.

Orientadora: Profª. Dra. Denise Bessa Leda

SÃO LUÍS

2018

Barros, Elone Soeiro.

RECONHECIMENTO E CRIATIVIDADE NO TRABALHO :uma análise
a partir da psicodinâmica do trabalho / Elone Soeiro Barros.
- 2018.

39 f.

Orientador(a): Denise Bessa Leda.

Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Criatividade. 2. Mundo do trabalho. 3.
Psicodinâmica do trabalho. 4. Reconhecimento. I. Leda,
Denise Bessa. II. Título.

“Mas o sujeito não constrói a sua própria identidade somente a partir de si mesmo: ele necessita do olhar, do julgamento do outro.”

(DEJOURS)

AGRADECIMENTOS

A coletividade é uma expressão que comparece em muitas linhas desse trabalho, sempre acompanhada de outra, a cooperação. Essas palavras são frequentes pelo entendimento de que a construção de um trabalho só é possível a partir desse encontro com o outro, que irriga os pensamentos e abre questões importantes para a reflexão e o para as elaborações.

Desse modo, registro aqui o meu agradecimento aos coletivos que me situam no mundo acadêmico e nas relações sociais, em especial, ao meu grupo de pesquisa NEPP (Núcleo de estudos e pesquisas em psicologia), que quinzenalmente se reúne para discutir as mazelas da reestruturação produtiva e os impactos desta para a subjetividade dos trabalhadores.

Agradeço também aos meus amigos, nomeados carinhosamente de “Migons do pop”. Um grupo onde a diferença tem lugar e a escuta é presente. Esses últimos meses foram marcados por muitos compartilhamentos e por uma grande torcida para a conclusão dessa e de outras monografias.

Dedico o meu muito obrigado à professora Denise Bessa, que me orienta desde a iniciação científica. É um grande privilégio trabalhar com quem se admira. Sou grato a também a professora Carla Vaz, que trouxe grandes contribuições para qualificação da proposta inicial dessa pesquisa. Esses agradecimentos são extensivos ao meu querido amigo Heitor, parceiro de inquietações, e que em um momento muito delicado desse trabalho, me estendeu a mão e me incentivou a continuar.

Por fim, agradeço a minha família e ao meu amor Silva Jr, pelo cuidado e compreensão. Agradeço também ao meu supervisor de estágio, Kerson, que em muitos momentos se dispôs a escutar o sofrimento vivido no decorrer desse trabalho.

Obrigado a todas e todos pelos encontros e (des)encontros que me permitiram construir esse TCC.

RESUMO

A presente pesquisa possui como objetivo principal compreender como o reconhecimento no trabalho afeta a criatividade dos trabalhadores. A temática do reconhecimento possui capital importância no campo da Psicologia do trabalho, por ser essencial para o processo de mobilização subjetiva do sujeito em direção a um “fazer”, que dentro da perspectiva da Psicodinâmica do trabalho, tem relação com a construção da identidade de cada trabalhador. Para tanto, buscam-se subsídios nas contribuições teóricas do psicanalista francês Christophe Dejours e alguns comentadores da Psicodinâmica e Clínica do trabalho. Esta pesquisa é um trabalho de revisão de literatura. As narrativas que aqui constam sobre os conceitos de reconhecimento e criação no campo laboral, colocam-se como alternativa analítica para os fenômenos atuais que têm emergido no cenário do trabalho. A falta ou o excesso de engajamento psíquico dos trabalhadores expresso no aumento de casos de depressão, estresse, ansiedade e até suicídios, revelam uma organização do trabalho que tem se adequado a padrões perversos de controle e exploração dos sujeitos.

Palavras-chave: Reconhecimento, Criatividade, Mundo do trabalho, Psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

The main objective of this research is to understand how recognition at work affects the creativity of workers. The recognition theme is of primary importance in the field of work psychology, given the fact that it is essential for the process of subjective mobilization of the subject towards a "doing", which within the perspective of work psychodynamics is related to the construction of the identity of each worker. For this, we seek subsidies in the theoretical contributions of the French psychoanalyst Christophe Dejours and some commentators of the Psychodynamics and Clinic of the work. This research is a literature review. The narratives that are presented here on the concepts of recognition and creation in the labor field, stand as an analytical alternative for the current phenomena that have emerged in the work scenario. The lack or excess of psychic engagement of workers expressed in the increase of cases of depression, stress, anxiety and even suicides, reveal an organization of work that has been adapted to perverse patterns of control and exploration of the subjects

Key words: Recognition, Creativity, World of work, Psychodynamics of work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. A ATUALIDADE DO TRABALHO E A QUESTÃO DO RECONHECIMENTO	11
2.1. As novas formas de servidão e exploração no trabalho.....	12
2.2. Trabalho, reconhecimento e resistências: o jogo da servidão e emancipação	13
2.3 Negociar para criar	14
3. RECONHECIMENTO NO TRABALHO: A POSSIBILIDADE DE SUBVERSÃO DO SOFRIMENTO	15
3.1. O fator humano e o reconhecimento.....	16
3.2. As formas de julgamento e a ressignificação do trabalho	19
3.3. Contribuição e retribuição: a força mobilizadora do coletivo	20
3.3.1. Coletivo e cooperação	21
4. DO RECONHECIMENTO À CRIATIVIDADE: A ENGENHOSIDADE PARA ALÉM DA PRESCRIÇÃO	24
4.1. Inteligência prática	24
4.2. Sofrimento criativo e sofrimento patogênico	27
4.3. A transgressão no trabalho.....	30
4.4. Reconhecer, Criar, Ser	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS	36

1. INTRODUÇÃO

Abordar os fundamentos de uma categoria teórica é um trabalho demasiadamente árduo, entretanto, tal tarefa se coloca como essencial para refletir sobre os conceitos e gerar novas elaborações. Cheguei à temática do reconhecimento e da criatividade através da experiência que tive como pesquisador do PIBIC (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica), na Universidade Federal do Maranhão-UFMA, nos anos 2016, 2017 e 2018.

A pesquisa possui como objetivo principal compreender como a dinâmica do trabalho de professores gestores de programas de pós-graduação repercute sobre a saúde e subjetividade dos mesmos. Na fase da coleta de dados, em uma entrevista com um professor-gestor, escutei do mesmo que ele se sentia muito mal por ser cobrado em número de publicações científicas pela Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e por ter que cobrar seus colegas, entretanto, ele também afirmou que esse papel de cobrar dos pares é essencial para que os mesmos produzam e mantenham o programa bem avaliado, e conseqüentemente, funcionando. Após essa fala, pensei na ambivalência aparente que esse professor proferiu essas palavras, demonstrando um sofrimento por ter que exigir dos pares, mas também um contentamento por enxergar em suas ações a possibilidade do programa continuar existindo.

Era notório o quanto aquela posição de gestor de pós-graduação era desejada por esse professor, mesmo diante da árdua tarefa de cobrar produção dos colegas. Esbarrei então na seguinte questão: O que pode mobilizar a subjetividade desses professores em direção à subversão do sofrimento no trabalho?

Em Dejours, o reconhecimento é a possibilidade de realização do “eu” no campo social. É através dele que o trabalhador pode construir sua identidade, bem como, ter sua subjetividade capturada pela organização do trabalho e adoecer. (GERNET; DEJOURS, 2011)

Retomando o discurso do referido professor entrevistado, percebi que aquelas palavras diziam da posição que ele se situava no julgamento dos colegas e na avaliação da Capes. O reconhecimento que o mesmo recebia era reconduzido para a construção da sua identidade (DEJOURS, 2007) e para as relações estabelecidas com os pares, podendo gerar tanto o prazer, por ser solidário com os seus pares, quanto o sofrimento pela necessidade das cobranças em excesso.

Ante o exposto, este trabalho se propõe uma análise da Psicodinâmica do reconhecimento em suas ambivalências e as implicações dela para a criatividade no

trabalho, buscando nos textos clássicos do teórico francês Christophe Dejours e comentadores da psicodinâmica do trabalho as diretrizes para a discussão desses temas.

A temática do reconhecimento tem capital importância no campo da Psicologia do trabalho, na medida em que, por seu intermédio, institui-se um processo de mobilização subjetiva do sujeito em direção a um “fazer”, que dentro da perspectiva da psicodinâmica tem relação com o “ser” de cada trabalhador.

Tal compreensão apresenta-se como assertiva, pois existe uma íntima relação entre essa retribuição simbólica (reconhecimento) e o processo de construção da identidade. (DEJOURS, 2005; 2007; 2008).

Em meio à arena dramática do trabalho, os sujeitos ensaiam as suas destrezas, as suas habilidades, investem a sua criatividade para superar as adversidades advindas do real do trabalho e mostrar a quem observa o seu valor.

Com a adoção de um discurso, por parte da gestão das organizações, centrado na autossuperação e no desempenho, os trabalhadores são conduzidos a uma suspensão constante do prazer no trabalho. A ideia das metas exemplifica bem isso, as mesmas se colocam sempre como crescentes e dificilmente permanecem em um limiar do possível.

Sendo assim, as crescentes mudanças no mundo do trabalho permitem a apropriação do caráter mobilizador do reconhecimento para atender aos mais variados interesses, o que implica em impactos para saúde do trabalhador, que diariamente se lança em uma roda viva marcada pela precarização dos vínculos e pela intensificação do trabalho (LÉDA et al, 2017).

Não obstante, o reconhecimento além do referido caráter manipulador (via naturalização da exploração), possui uma função fundamental na realização pessoal dos trabalhadores. Segundo Dejours (2005), é ele que garante ao trabalhador a possibilidade de constituir-se enquanto sujeito. E é nesse paradoxo que se situa o conceito.

Para realização desta pesquisa foi estabelecido o seguinte objetivo geral: Compreender como o reconhecimento no trabalho afeta o processo de criação do trabalhador, tendo como norte, as contribuições teóricas da Psicodinâmica do trabalho. Para tanto, delimitou-se os objetivos específicos: Discutir a partir da Psicodinâmica do trabalho os conceitos de reconhecimento e de criatividade; Identificar as possíveis articulações teóricas entre o conceito de reconhecimento e de criatividade no trabalho e; Situar a concepção de reconhecimento e suas implicações para o trabalho criativo na atualidade do mundo do trabalho.

Esta pesquisa se propôs um trabalho de revisão de literatura, pois como sugere Gil (2002), a vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de ela permitir ao pesquisador o acesso a uma amplitude de perspectivas sobre o (os) fenômeno(s) pesquisado(s).

Para o alcance dos objetivos da pesquisa, foram realizados os seguintes procedimentos metodológicos:

- Rastreamento bibliográfico: foram selecionados entre as obras clássicas de Dejours e de comentadores da Psicodinâmica, os textos que compreendem as temáticas “reconhecimento e criação” no trabalho.

- Análise e compreensão dos textos: após o rastreamento, foi realizada uma análise das principais contribuições teóricas para discussão das temáticas exploradas, levando em consideração os textos clássicos de Dejours e de comentadores.

- Construção de texto e articulação dos conceitos: Como culminância da pesquisa, foi elaborado um texto que apresentou as principais contribuições da Psicodinâmica do trabalho para compreensão dos conceitos reconhecimento e criatividade, bem como, uma discussão introdutória sobre a relevância do reconhecimento na atual conjuntura do mundo do trabalho.

A análise dos conceitos seguiu os princípios da pesquisa na categoria teórica da Psicodinâmica do trabalho “[...] que está centrada em discussões teóricas e no uso dos conceitos para delinear pesquisas empíricas, interpretar dados e estabelecer diálogos com outras abordagens.” (MERLO; MENDES, 2009).

2. A ATUALIDADE DO TRABALHO E A QUESTÃO DO RECONHECIMENTO

Em meados da década de 1970, instaurou-se uma grande crise na economia capitalista no cenário mundial caracterizada pelo esgotamento dos modelos de acumulação Taylorista e Fordista. Na década seguinte, um novo desenho da organização do trabalho foi começando a tomar forma, o capital reinventou as formas de exploração, rebaixando ainda mais as condições de trabalho e os patamares salariais da classe trabalhadora (ANTUNES; PRAUN, 2015).

No Brasil, essa crise trouxe impactos intensos a partir da década de 1990. Após enfraquecimento das organizações sindicais, decorrentes do período de ditadura militar (1964-1985), houve a imposição de uma nova divisão internacional do trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015), que culminou em jornadas mais prolongadas e em baixos salários (ANTUNES, 2010).

Na sociologia do trabalho há um complexo debate sobre esse sistema pós-fordista, onde discute-se que, após a crise do fordismo, houve a emergência de uma nova dinâmica produtiva, alinhada a novas demandas e a novos padrões. São exemplos disso, a abertura dos mercados, as unidades mais enxutas e mais produtivas e a exigência de trabalhadores mais flexíveis (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Esse novo modelo possui como principal referência à forma de organização e de gestão da fábrica japonesa Toyota, que trouxe um novo padrão gerencial para o mundo do trabalho. Com o desenvolvimento do toyotismo, termos como “processo produtivo just in time” e os “círculos de controle de qualidade”, foram difundidos e introduzidos nos mais variados setores produtivos do mundo (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Na prática, a adoção desse modelo trouxe um controle maior do estoque do que é produzido, na hora e na quantidade adequada; mais controle em relação à produção, com base nas indicações dos materiais necessários (*kan-ban*), e uma primazia da gestão, que ideologicamente controla os trabalhadores. O foco, nesse modelo, fixa-se na lucratividade e competitividade. (SANTANA; RAMALHO, 2004).

É nesse universo, marcado pela crise e remodelagem produtiva do capital, que nos deparamos com o mundo do trabalho contemporâneo, com características que se moldam em prol de sua própria sobrevivência.

Presenciamos nas organizações o aumento do individualismo, a fragmentação dos coletivos, a redução do tempo de não-trabalho e a massiva transmissão de discursos como o

de autossuperação e excelência, discursos assumidos pelas gestões para pressionar os trabalhadores e culpabilizá-los pelo não cumprimento de metas (cada vez mais inalcançáveis) (CARRETEIRO, 2014).

A saúde e a subjetividade dos trabalhadores são colocadas de lado em detrimento dos indicadores (GAULEJAC, 2007). O quantitativo supera o qualitativo quando a busca é pelo lucro das organizações. Nessa corrida pelas metas inalcançáveis, a mobilização do trabalhador incorre no não-reconhecimento e conseqüentemente no adoecimento (ANTUNES; PRAUN, 2015).

2.1. As novas formas de servidão e exploração no trabalho

Com o advento do Neoliberalismo no Brasil, as práticas de gestão nas organizações assumiram a agenda mundial e adotaram medidas mais “flexíveis” para o trabalho, que passou a não ter mais período específico para ser executado como nas dinâmicas do trabalho fabril, ele agora passa a ocupar mais tempo dos trabalhadores (ROSSO, 2017).

As tarefas invadem o tempo do lazer, do fim de semana, o tempo do sono. A tecnologia passa a cumprir com excelência o papel de controle do tempo de trabalho para os gestores. Frases como: “A empresa vai te fornecer um celular, mas atenda a qualquer momento que ligarmos!” “Não precisa passar o dia todo aqui, trabalhe em casa!”, configuram-se as novas formas de exploração no trabalho.

Além dessa investida feroz da flexibilização do tempo dedicado ao trabalho, temos também a flexibilização dos vínculos como grande expressão dessa nova morfologia. Sobre isso, encontramos na recente Lei 13.429/17 (BRASIL, 2017), aprovada nas instâncias legislativas brasileiras, um marco na precarização do trabalho na atualidade. Essa lei prevê a terceirização das atividades-fim, aquelas que são atividades essenciais de uma organização.

Vigora no Brasil, desde a década de 70, a lei que permite a terceirização de serviços de atividade-meio, Lei 6.019/1974 (BRASIL, 1974), ou seja, aquelas atividades que não são inerentes ao objetivo da organização. Nesses anos de aplicação, a realidade do trabalho tem dado notícias dos danos à saúde dos trabalhadores.

Sobre os efeitos da terceirização das atividades-meio, Quintão (2018) destaca:

A terceirização na atividade-meio da empresa já evidenciava profundas marcas de desigualdade dentro do próprio desequilíbrio do sistema, onde alguns estudos mostram trabalhadores que exercendo idênticas atividades no mesmo ambiente chegam a ter diferenças salariais com variações de 20% a 25%, onde de cada dez acidentes de trabalho oito são de terceirizados, e a cada 5 mortes relacionadas ao exercício profissional, quatro são de terceirizados. (p.1).

Além desses índices alarmantes que indicam o fracasso da lei de terceirização na garantia de direitos e na proteção do trabalhador, agora temos uma lei que permite a terceirização irrestrita. Dessa forma, com os dados da terceirização das atividades-meio, entendemos que essa atual legislação anula, sobretudo, os direitos conquistados na Constituição de 1988, e lança bruscamente os trabalhadores no desamparo dos vínculos frágeis de trabalho, possibilitando jornadas de trabalhos mais intensas e não garantindo a mínima estabilidade material (garantia de um salário digno, de segurança no trabalho, de assistência à saúde) (ANTUNES; DRUCK, 2015) e psíquica (DEJOURS, 2010).

2.2. Trabalho, reconhecimento e resistências: o jogo da servidão e emancipação

O trabalho na sociedade capitalista e suas novas formas de exploração do trabalho têm levado muitos trabalhadores à cega servidão. Para conseguir esse feito, o capital vem desenvolvendo mecanismos refinados de controle do trabalhador. Uma de suas principais estratégias é o isolamento dos trabalhadores, percebido de forma clara no aumento da competitividade (CARRETEIRO, 2014) e no esfacelamento dos sindicatos (SANTANA; RAMALHO, 2004).

A dominação da força de trabalho pelo capital possui como estratégia principal o enfraquecimento dos coletivos. Minar os coletivos impossibilita a retribuição simbólica (reconhecimento) e com isso, a reflexão dos trabalhadores e a elaboração de estratégias coletivas de defesa para lidar com o sofrimento no trabalho. Nessa lógica, a organização congela o trabalhador na posição servil, revelando que nela as relações que se estabelecem são de dominação e rivalidade, reforçadas inclusive, pelos modelos de gestão (MENDES, 2011).

Sem o reconhecimento não há possibilidade de ressignificar o sofrimento advindo do contexto de dominação presente no trabalho, “[...] é pelo reconhecimento, que envolve o espaço de fala, a cooperação e o coletivo de trabalho, que o trabalhador resiste e consegue ter no trabalho um espaço de produção constante de acordos [...]” (MENDES, 2011, p. 16). Em meio ao suplício da dominação e do sofrimento, é somente através do reconhecimento que o trabalhador pode estabelecer os acordos para o trabalho e assim conseguir exercitar a sua criatividade.

2.3 Negociar para criar

A Psicodinâmica do trabalho buscou nos fundamentos da psicanálise freudiana, as bases epistemológicas para compreender o trabalho como fator de estruturação psíquica (MENDES, 2011). Nesse limiar, a teoria das pulsões e a sublimação ganham destaque.

Segundo Freud (1930/1974) o trabalho pode assumir um lugar central na vida do homem, pois mecanismos psíquicos mais evoluídos são mobilizados (MENDES, 2011). O sujeito pode vivenciar experiências de prazer no trabalho pela via da sublimação das pulsões.

Entendemos sublimação como um processo inconsciente que se encontra no alicerce da estruturação da identidade do sujeito (MENDES, 2011). Esse processo “[...] mobiliza o sujeito a reagir aos investimentos pulsionais de forma mais saudável, buscando a manutenção da sua integridade psíquica” (MENDES, 2011, p.17), tal feito só é possível quando o sujeito encontra no trabalho a retribuição das pulsões investidas (FREUD, 1930/1974).

Na dinâmica de funcionamento psíquico do sujeito (exigência pulsional - mobilização), uma reação possível é a inovação, o sujeito realiza uma negociação entre o seu desejo e a realidade (MENDES, 2011).

Acerca disso, Mendes destaca:

O trabalho é, então, uma das possibilidades para o sucesso da sublimação, que pressupõe criatividade e oportunidades, diferentemente da adaptação, que é conservadora e contrária às mudanças. Diferente ainda, é a sublimação das defesas, as quais se manifestam em sintomas variados, podendo constituir-se em patologias no trabalho. (MENDES, 2011, p. 18)

A supressão da sublimação, protagonizada por situações anti-sublimatórias advindas da organização do trabalho, impedem a ressignificação do sofrimento pela via do reconhecimento. Levando a perda do potencial de negociação, ou seja, de influir no coletivo e (re) construir as normas para o trabalho, restando para o trabalhador o recurso das defesas psíquicas (MENDES, 2011) e, possivelmente, o surgimento de doenças psicológicas e psicossomáticas.

3. RECONHECIMENTO NO TRABALHO: A POSSIBILIDADE DE SUBVERSÃO DO SOFRIMENTO

Para delimitar a temática do reconhecimento sob o olhar da Psicodinâmica do trabalho, faz-se necessário explicitar a compreensão do “conceito de trabalho” que essa abordagem teórica se ancora. Para Dejours, no cotidiano das pessoas, fala-se em trabalhar com a mesma naturalidade e recorrência de comer e beber, ou seja, trabalhar é também um ato orientado para satisfação de uma necessidade com o objetivo de produzir algo (DEJOURS, 2008).

Dejours (2008) destaca que, mesmo diante da existência de prescrições e procedimentos claros para executar uma tarefa, o trabalhador jamais alcançará a qualidade nesse trabalho se ele seguir à risca essas determinações. Desse modo, trabalhar é transgredir, é acrescentar ao prescrito algo novo, algo singular. Esse “algo”, na teoria dejouriana está relacionado ao processo de mobilização dos impulsos afetivos e intelectuais (DEJOURS, 2007).

O ato de trabalhar é então o de preencher a lacuna entre o que está prescrito pela organização do trabalho, a isso nomeamos tarefa, e o que acontece efetivamente, a atividade (DEJOURS, 2013). Na obra intitulada “Avaliação do trabalho submetida à prova do real”, Dejours expõe o que seria o real do trabalho. Para o autor, “O real se dá a conhecer ao sujeito por sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, ou seja, colocando em xeque a maestria” (DEJOURS, 2008, p. 38).

O real se apresenta nos eventos inesperados, no imprevisível, na distância entre o prescrito e a realidade do fazer. Para o trabalhador, esse real se mostra pela via do afeto, trata-se daquilo que situa o sujeito frente à necessidade de dar conta de um fracasso, de algo surpreendentemente desagradável (DEJOURS, 2008).

A partir do conceito de trabalho proposto pela Psicodinâmica, o reconhecimento passa a ser considerado uma forma de retribuição simbólica endereçada ao sujeito por outro (os) sujeito (os). Essa retribuição é dada como devolutiva ao engajamento da subjetividade e da inteligência no trabalho (CRUZ LIMA, 2013).

A discussão no campo da Psicologia social sobre o tema do reconhecimento tem sido central para o desenvolvimento das pesquisas que versam sobre a intersubjetividade da consciência. Sobre isso, Bendassolli assinala:

Não obstante, nas últimas décadas o debate sobre reconhecimento parece ter ganhado um fôlego novo, especialmente graças ao trabalho de filósofos sociais como Habermas (2002), Taylor (1997), Fraser (1996), Honneth (2003) e Ricoeur (2004), responsáveis por sua reintrodução em discussões sobre multiculturalismo,

conflitos culturais e religiosos, ética e justiça social, identidade e intersubjetividade. (BENDASSOLLI, 2012, p. 38)

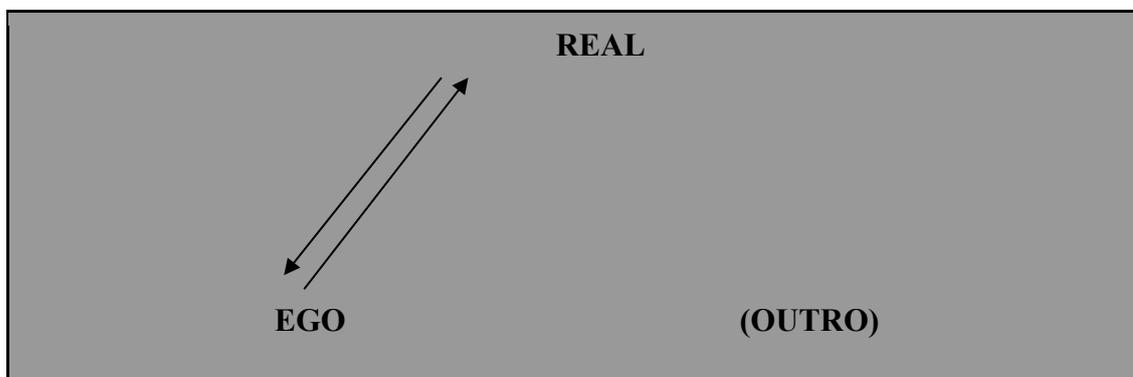
Por sua importância, o conceito de reconhecimento passou a ser analisado por diferentes olhares teóricos. É o caso da Psicodinâmica do trabalho que se aproxima da temática do reconhecimento para tratar de questões que emergem dos processos de construção da identidade no trabalho.

Na teoria dejouriana o termo reconhecimento tem suas raízes epistemológicas fincadas no diálogo da psicanálise com a teoria social (CRUZ LIMA, 2013). Desse encontro surgem novas questões que transitam, principalmente pela ideia de coletivo de trabalho.

3.1. O fator humano e o reconhecimento

Para melhor compreendermos as relações existentes entre identidade, reconhecimento e trabalho, conceitos que são imprescindíveis para a discussão proposta neste capítulo, retornamos às contribuições teóricas de Dejours (2005), quando o mesmo se reporta ao triângulo da identidade, apresentado pelo antropólogo francês Folie Sigaut (1990), nele são demarcados três termos: o Ego, o Real e o Outro.

Figura 1- Concepção comum da técnica. Fonte: (DEJOURS, 2005)



Dejours (2005) discute os conceitos comuns de técnica e de falha humana, apresentando diferentes concepções sobre o fator humano no trabalho. O autor utiliza uma estrutura triangular, onde apresenta os sistemas teóricos que procuram compreender a ação do homem no trabalho. O primeiro sistema que tenta abordar esse fenômeno é o esquema ego (homem) /real (ambiente ou posto de trabalho) (figura 1).

Ele apresenta uma interação entre o homem e o seu contexto, indicando que no trabalhar existem somente ações do sujeito sobre o real e vice-versa. Dejours (2005) adverte que nessa

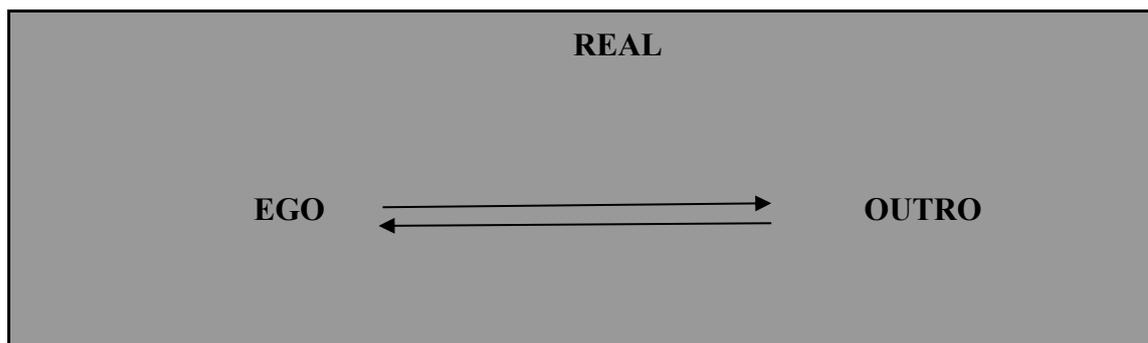
compreensão existe uma grande fragilidade teórica, pois a ação do real sobre o sujeito é impossível de ser concebida de forma tão simples, a ação entre os campos desse esquema (ego-real) não são da mesma natureza (DEJOURS, 2005).

Se do ponto de vista da interação do ego com o real é possível vislumbrar uma intencionalidade na ação, Dejours interroga se na via contrária (real-ego) há também presença de intencionalidade, e se houver, o quanto ela pode ser qualificada (DEJOURS, 2005).

Desse modo, o autor apresenta os problemas epistemológicos presentes nessa primeira abordagem do fator humano, a saber: o reducionismo do conceito de homem, o homem é visto como um operador que se comporta no ambiente. Esse postulado “[...] inscreve o fator humano em uma perspectiva prática, dando um grande crédito à ciência para analisar, resolver e racionalizar a relação homem-tarefa”. (DEJOURS, 2005, p. 32). Impera a compreensão de que os comportamentos humanos são subordinados às leis da natureza (DEJOURS, 2005), e como estas são imutáveis, o comportamento humano também adquire esse status.

Outra matriz sistêmica para explicar o fator humano no trabalho, são as concepções psicossociológicas, que se apropriam de teorias sociológicas e do campo da psicologia clínica (DEJOURS 2005). Nesse sistema a fundamentação é baseada na interação ego (homem) - outro (pares no trabalho).

Figura 2- Concepções psicossociológicas. Fonte: (DEJOURS, 2005)



Esta abordagem sistêmica apresenta o mundo do trabalho como um mundo reduzido a intersubjetividade (relação sujeito-sujeito) e ao contexto social, a ergonomia do trabalho é colocada de lado nesta análise. As condições materiais necessárias para a execução de atividades assumem um lugar coadjuvante. Quem protagoniza essa compreensão são as interações intra e intersubjetivas (DEJOURS, 2005).

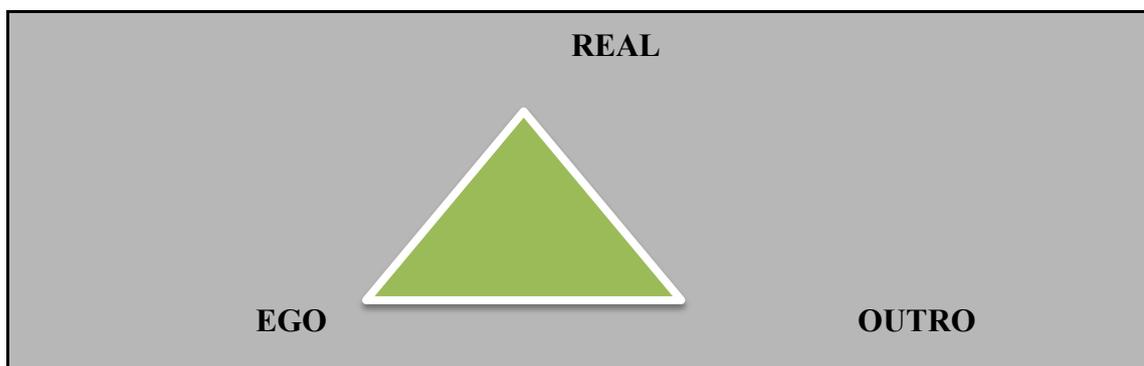
Há nessa proposição outros problemas que podem interferir em uma análise mais profunda do fator humano, tendo em vista que as prescrições do trabalho e o próprio

ambiente, de forma alguma podem ser colocadas de lado quando busca-se uma compreensão da relação do homem com o campo social do trabalho, pois são essas condições que favorecem a mobilização subjetiva do sujeito para promover a atividade no trabalho (MORAES, 2014).

É pelo desafio existente no trabalhar, de ultrajar o prescrito e assim alcançar as metas esperadas no trabalho, que consideramos esse paradigma sistêmico falho. Através do real do trabalho, pela via afetiva do sofrimento, o trabalhador constrói e (re) constrói o seu modo de operar, de improvisar frente às limitações da tarefa.

Outra matriz sistêmica que propõe uma compreensão do fator humano é proposta por Sigaut (1990) que posteriormente foi adotada por Dejours (1999\2005). Ela defende que a mobilização subjetiva e com isso a realidade do eu, existem a partir do enfrentamento dos traumas do real e pela retribuição simbólica do outro (reconhecimento). Sendo assim, a relação indicativa desse paradigma seria:

Figura 3- Antropologia das técnicas. Fonte: (DEJOURS, 2005)



O triângulo proposto por Sigaut (1990) apresenta os três termos em uma nova configuração de relação, a mobilização do ego e a realidade do eu encontra-se mediado pelo outro (que emite o reconhecimento) e pelo real do trabalho. Martins e Cruz Lima (2015) salientam que o triângulo pode ser nomeado da seguinte forma para demarcar melhor a leitura psicodinâmica desse sistema: Sofrimento-reconhecimento- trabalho.

Ao deparar-se com o **sofrimento** advindo da impossibilidade da tarefa, o trabalhador busca soluções, burla a prescrição do trabalho e cumpre o esperado pela organização do trabalho. Desse modo, sua engenhosidade é celebrada ao ter seu trabalho **reconhecido** pelo seu caráter utilitário e singular, o que subverte a experiência afetiva do trabalhador, transformando o sofrimento em prazer e mais entusiasmo em suas atividades no **trabalho**.

3.2. As formas de julgamento e a ressignificação do trabalho

No texto “Fator humano”, Dejours (2005) apresenta o reconhecimento como oriundo do julgamento, classificando-o em duas formas; o **juízo de utilidade**, que está relacionado a avaliação da atividade técnica, social e/ou econômica que o sujeito realiza ao trabalhar. Quem ocupa esse lugar de julgamento está numa posição verticalizada em relação ao ego, tem-se como exemplo, os chefes, gerentes, subordinados e clientes do serviço que é prestado, esses observam a utilidade da tarefa realizada pelo trabalhador, ou seja, é um julgamento pelas contribuições pessoais, sejam elas coletivas ou individuais (MARTINS; CRUZ LIMA, 2015).

Outro julgamento destacado é nomeado de **juízo de beleza ou estético**, ele diz respeito às qualidades comuns do ego e do outro, conferindo qualitativamente a pertença do ego ao coletivo (DEJOURS, 2005). Trata-se de um julgamento de maior significância para o ego, ele se refere a beleza do trabalho realizado. Tal julgamento é feito pelos colegas, e só é dotado de sentido quando realizado por quem conhecem as dificuldades para executar as tarefas do trabalho (MARTINS; CRUZ LIMA, 2015). Esse julgamento ainda possui dois critérios para operar, são eles: o quanto o trabalho está em conformidade com o que é esperado pelos outros (*reconnaissance de conformité*) e o quanto original é a atividade executada pelo trabalhador (*reconnaissance d'originalité*) (DEJOURS, 2005).

Dejours (2005) apresenta a dinâmica dos julgamentos como elemento de extrema importância para a estabilidade da identidade do sujeito. Silva et. al. (2015, p.02) salientam: “Desta forma, para Dejours, a dinâmica do reconhecimento está diretamente ligada à construção da identidade, essa mediada pela atividade de trabalho”. Falar de reconhecimento é, necessariamente, falar de como pela via do prazer ou do sofrimento, o trabalhador vai imprimindo a sua marca no fazer, recebendo do coletivo a significação do valor da sua atividade.

Dejours (1992) destaca que o reconhecimento é um elemento de poder estruturador ou desestruturador do psiquismo. A depender de como o reconhecimento é empregado, o trabalhador pode reapropriar-se do sentido do trabalho e chegar à autorrealização, ou seja, a construção de sua identidade (MARTINS, 2014).

Por “reapropriação” compreende-se o processo de ação do trabalhador ante as contradições do trabalho, trata-se do movimento de criar formas para utilizar o trabalho para autorrealização (DEJOURS, 1999). Esse conceito aproxima a psicodinâmica do reconhecimento do processo de construção da identidade, tendo em vista que, é pela via do processo criativo no trabalho que o trabalhador elabora o trauma do real do trabalho, que se

expressa afetivamente pela via do sofrimento. O trabalhador pode através da “reapropriação” transformar o seu sofrimento em uma experiência de prazer.

3.3. Contribuição e retribuição: a força mobilizadora do coletivo

Cruz Lima (2013) narra que para a Psicodinâmica do trabalho a noção de reconhecimento ganha destaque na década de 1990, quando a teoria inaugurada por Dejours ainda era conhecida como psicopatologia do trabalho. A introdução da dimensão do reconhecimento na teoria dejouriana traz uma importante contribuição para a virada epistemológica que a teoria sofre ao deslocar a sua análise para as relações constituídas entre o coletivo de trabalho e a psicodinâmica do reconhecimento.

Nessa perspectiva, o coletivo ganha destaque na compreensão de como opera o reconhecimento enquanto retribuição simbólica. Sobre isso, Cruz Lima (2013) salienta:

O coletivo se constitui como um espaço para debate sobre as diferentes formas de trabalhar, desvantagens de mantê-las ou não, e de integrá-las como regras de ofício. Nesse rol de arbitragens que aceita ou reprova determinados modos operatórios é que se instituem regras no jogo dialético com a organização prescrita. Esse processo é difícil e sempre frágil porque depende da equidade do uso da palavra e da escuta. (CRUZ LIMA, 2013, p.352).

Esse espaço de debate, que por vezes é rechaçado por gestores e chefes imediatos, é justamente aquilo que permite ao trabalhador a possibilidade de produzir mais “combustível” para a sua *performance* no trabalho, sem isso ele esbarra no silêncio do não-reconhecimento e na impossibilidade de criação.

Ainda sobre o lugar da coletividade, Pujol (2014) chama a atenção para a potência que o coletivo possui no processo de constituição do sujeito, ela destaca:

La importancia que ocupa la organización del trabajo y cómo esta contribuye a dar sentido a las actividades constituye una cuestión de importancia en el análisis de la actividad del trabajo. En este marco, constituye un supuesto clave de nuestra perspectiva, la idea de que nunca se trabaja en soledad y que “organización del trabajo” y “acción colectiva” se articulan estrechamente para configurar la actividad del trabajo entendida como totalidad. (PUJOL, 2014, p.157) ¹

Tendo em vista essa essencial relação para o funcionamento do homem no trabalho, consideramos que, com o surgimento de algum entrave nos processos de socialização e elaboração coletiva entre os trabalhadores, eles perdem o protagonismo de seu processo de

¹A relevância que possui a organização do trabalho e como ela contribui para dar sentido às atividades é uma questão importante na análise da qualidade do trabalho. Esse argumento é um pressuposto fundamental de nossa perspectiva, a ideia de que você nunca trabalha sozinho e que a "organização do trabalho" e a "ação coletiva" estão intimamente articuladas para configurar a atividade de trabalho como um todo. (Tradução nossa)

desenvolvimento. Sem esse espaço para “dar voz” a engenhosidade e transgredir as prescrições, esse trabalhador é conduzido a um processo de alienação do seu fazer (PUJOL, 2014).

3.3.1. Coletivo e cooperação

Nomeamos ação coletiva –de-e-entre- trabalhadores de “cooperação”. Ghizoni (2013) afirma que cooperação é a coordenação de esforços de um coletivo para o alcance de objetivos comuns. A autora também apresenta quais foram as formas de cooperação existentes em nossa história. Segundo ela, houveram três formas distintas, a saber: a que se baseava na propriedade comum dos meios de produção; a que se fundamentava na servidão e na relação de dominação (Idade Média) e a que implica o assalariamento, esta se faz presente no atual sistema capitalista e tem como marco o estímulo à competitividade e ao alto rendimento.

Em psicodinâmica a cooperação é pensada como uma mobilização não prescrita pela organização do trabalho (GHIZONI, 2013). Através dela os trabalhadores podem estabelecer relações de confiança e assim serem solidários uns com os outros, articulando seus potenciais criativos e inaugurando novas maneiras de agir no trabalho, reduzindo a possibilidade de erros e falhas (GERNET; DEJOURS, 2011).

Facas (2013) em seu trabalho “Prazer-sofrimento no trabalho: a abordagem psicodinâmica do trabalho” apresenta, pelo menos, duas principais primícias para pensar a organização do trabalho e as relações de cooperação, uma delas é: o trabalho não necessariamente conduz o trabalhador a uma experiência de sofrimento, pois isso depende de como e quais estratégias ele utiliza frente às prescrições do trabalho, e a outra é que a construção da identidade do trabalhador depende necessariamente do juízo do outro sobre o seu fazer.

Para que o sujeito erija sua identidade, é primordial o justo julgamento do seu trabalho e a construção de parâmetros (acordos) sobre o fazer do trabalho em si. Essa estruturação se dá coletivamente, é preciso que haja legitimidade dessas regras para cada sujeito engajado no coletivo de trabalho. A partir desses parâmetros o reconhecimento se torna possível. É no coletivo que o binômio contribuição-retribuição acontece.

Por contribuição, entende-se todo investimento subjetivo dedicado pelo sujeito para reverter às adversidades do trabalho. Trata-se da engenhosidade para burlar as rígidas prescrições e chegar aos resultados esperados pela organização do trabalho. A retribuição é o

que é devolvido ao sujeito frente ao seu investimento, é o reconhecimento pelos malabarismos e improvisos executados para dar conta das tarefas (MARTINS; CRUZ LIMA, 2015).

Sem a ação coletiva, ou seja, sem a existência do outro, a mobilização subjetiva em direção à engenhosidade no trabalho é comprometida. Nesse sentido, a dimensão coletiva é primordial.

Na dimensão coletiva, o trabalhar é uma atividade coordenada, executada regulada por homens e mulheres, para promover o que não está prescrito (o real) pela organização do trabalho, envolvendo a ação moral e as possibilidades do estabelecimento de relações sociais de cooperação. O trabalho vivo caracteriza-se pela formação de habilidades individuais que emergem da experiência corporal, incluindo a invenção e apropriação das habilidades coletivas. Trata-se do aprender, do elaborar conjuntamente para depois consolidar regras práticas de ação aceitas por todos (MARTINS; CRUZ LIMA, 2015, p.52).

É através do coletivo que as diretrizes para o julgamento estético, essencial para o processo de criar soluções para os entraves do trabalho, são construídas e validadas. Esse julgamento não tem seus parâmetros constituídos individualmente, se assim fosse, não havia possibilidade de reconhecimento do outro.

Um julgamento só opera em seus efeitos se realizado por pares que conhecem as técnicas para executar as atividades (DEJOURS, 2004). Além da construção das regras para operacionalizar e apreciar uma atividade, o coletivo também tem função de estabelecer os acordos para a convivência no trabalho (MARTINS; CRUZ LIMA, 2015).

Ao apresentar a relevância da parceria e da confiança entre pares no trabalho, Mendes (2018) afirma que diante dos atuais modelos de gestão, enodados de armadilhas e ataques à subjetividade dos trabalhadores, com práticas que conduzem ao servilismo e à mudez, temos os espaços de fala e escuta (entre trabalhadores), cada vez mais inexistentes, o que conduz trabalhadores a um não-reconhecimento do seu fazer e do fazer do outro. Dessa forma, sem os espaços para falar e ser ouvido, o trabalhador está fadado a sua expulsão da cena do trabalho (MENDES, 2018).

Essa expulsão acontece não em uma perspectiva material, pois o trabalhador até pode insistir em um trabalho desprovido de reconhecimento, mas diz de uma expulsão psíquica, onde o sujeito é “convidado” a calar-se diante dos sufocantes ataques a sua saúde mental. Sem ter a possibilidade de criar e reinventar sua maneira, ele caminha para a servidão engravidada de sofrimento.

Consideramos que o coletivo coloca-se como pedra angular no processo de contribuição-retribuição, fundamental para o engajamento subjetivo no trabalho. O trabalho

sempre lança o sujeito na dimensão coletiva, trabalha-se -com- e -para- o outro (MARTINS; CRUZ LIMA, 2015).

Nessa perspectiva, a inexistência do coletivo ou a sua desorganização impacta singularmente a cada trabalhador, podendo ocasionar a suspensão do prazer no trabalho e com isso a emergência de quadros patológicos. Do reconhecimento surge à mobilização política, esta imprescindível para a conquista da saúde no trabalho (CRUZ LIMA, 2013).

Finalmente, compreendemos que ao dar sua contribuição ao trabalho, o sujeito espera uma retribuição, entretanto, não se trata somente, de um pagamento por sua força de trabalho, a mobilização subjetiva acontece porque o sujeito busca receber “um sentido para si” (DEJOURS, 2004b, p. 295). Em toda mobilização subjetiva no trabalho há um movimento de procura pela identidade (DEJOURS, 2004b).

4. DO RECONHECIMENTO À CRIATIVIDADE: A ENGENHOSIDADE PARA ALÉM DA PRESCRIÇÃO

Ao considerarmos o potencial mobilizador do reconhecimento no contexto laboral, consideramos também a discussão de outro conceito participante da construção da identidade no trabalho, a saber: a criatividade. Ao ser reconhecido por sua criatividade, o trabalhador engaja-se na tarefa investindo sua subjetividade no fazer.

Em grego antigo, criatividade significa poiesis, cujo sentido nos remete a ideia de criar, produzir, portanto associado às atividades de criação humana, sejam as artísticas, sejam aquelas com fins mais utilitários (HILSDORF, 2012).

Além da poiesis, há também outra palavra no grego que faz referência ao ato de criar, qual seja: a métis, entendida como astúcia, a qual posteriormente faremos referência nesse capítulo para pensar a criatividade no trabalho na concepção da Psicodinâmica do trabalho.

Dejours (2004b), no artigo “Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho” apresenta a atividade de criação como enigmática, pertencente a “face oculta do trabalho”. No artigo, o autor afirma que não é possível analisar o processo criativo no trabalho se não considerarmos a produção do saber-fazer-prático.

O termo “prático(a)” aqui nesse estudo deve ser compreendido como aquele que intervém “[...] racionalmente no domínio da ação” (DEJOURS, 2004b, p.229). Para melhor discutirmos esse tema, exploraremos três conceitos fundamentais em Psicodinâmica do trabalho, são eles: a inteligência prática, sofrimento criativo e transgressão no trabalho.

4.1. Inteligência prática

Os fundamentos conceituais de inteligência prática para a Psicodinâmica do trabalho estão situados na história da deusa grega Méti. Especialistas em Grécia Antiga postulam que Méti (em grego: Μήτις) foi a primeira esposa de Zeus (soberano do Monte Olimpo), deusa da prudência e das habilidades inovadoras (VASCONCELOS, 2013).

Apesar de sua sabedoria, Méti foi enganada por seu esposo. Ao ser advertido por uma previsão do oráculo que seus futuros filhos poderiam tomar o seu reinado, Zeus enganou a Méti, a matou e depois a devorou. Contudo, o que ele não imaginava, é que a deusa já se encontrava grávida.

Nas entranhas de Zeus, Méti gerou sua filha, Atena, a deusa da sabedoria que nasceu da cabeça de Zeus, armada por sua mãe. Por esse feito, escapar das artimanhas de seu próprio marido, o mais poderoso entre os deuses e gerar sua filha, Méti ficou conhecida como a

deusa mais astuta entre os habitantes do Olimpo (BRANDÃO, 2000). Logo, os gregos começaram a nomear os improvisos frente aos impasses das situações da vida com o nome da deusa. O termo *métis* tornou-se uma referência feita a um tipo de inteligência que se diferencia de outras, sobre isso Detienne e Vernant (1974) comentam:

La métis est bien une forme d'intelligence et de pensée, un mode de connaître; elle implique un ensemble complexe, mais très cohérent, d'attitudes mentales, de comportements intellectuels qui combinent le flair, la sagacité, la prévision, la souplesse d'esprit, la feinte, la 'débrouillardise, l'attention vigilante, le sens de l'opportunité, des habiletés diverses, une expérience longuement acquise; elles s'applique à des réalités fugaces, mouvantes, déconcertantes et ambiguës, qui ne se prêtent ni à la mesure précise, ni au calcul exact, ni au raisonnement rigoureux. (DETIENNE; VERNANT, 1974, p.10)²

Desse modo, entendemos que os próprios modelos de avaliação do trabalho pensados de forma linear não podem dar conta dessa inteligência, ela escapa à medida, foge dos padrões regulares. Por trazer ambiguidades, a *métis* se propõe um conceito polêmico. Dejours (2005) expõe que ele foi pouquíssimo estudado pelas ciências experimentais, “[...] a *métis* foi objeto de um verdadeiro ostracismo, de um desafio, de uma desconfiança e até mesmo de uma condenação pelo tribunal da ciência” (p.47).

A esse respeito, consideramos a colocação de Vasconcelos (2013) ao falar das implicações ético-políticas do conceito:

Apesar de ser considerada um tipo de inteligência de extrema importância no mundo grego, principalmente no que se refere ao trabalho e as técnicas, a *métis* apresenta uma ambivalência ética, pois além da qualidade advinda da astúcia, incorpora a possibilidade da fraude, da abertura para o ilícito. (VASCONCELOS, 2013, p. 237).

Essa ambivalência ética presente na concepção de *métis* nos remete ao próprio conceito de criatividade em psicodinâmica no trabalho, tendo em vista que, trabalhar é transgredir o prescrito pela organização do trabalho (DEJOURS, 2008), criar é: transpor o automatismo cobrado para execução de tarefas no trabalho. A inteligência prática incorpora a *métis* e está implicada no processo de inovação e produção do novo.

Dejours (2005, p. 48) explicita que *métis* “[...] é a base para qualquer análise da engenhosidade”, sendo assim, revisitamos as definições de atividade subjetivante (subjektvierendes Handeln) para melhor compreendermos o conceito de *métis* (DEJOURS, 2005).

²A *métis* é uma forma de inteligência e pensamento, um modo de saber; envolve um conjunto complexo, mas muito coerente de processos mentais, é um comportamento intelectual que combina elegância, sagacidade, visão, flexibilidade mental, fingimento, destreza, atenção vigilante, senso de oportunidade, várias habilidades e uma longa experiência; aplica-se a realidades fugazes, mutáveis, desconcertantes e ambíguas, que não se prestam a medições definidas, nem a cálculos exatos, nem a raciocínios rigorosos. (Tradução nossa).

A concepção de atividade subjetivante aparece como a mediação conceitual que faltava nas pressuposições fiscalistas sobre a interação do homem com o seu trabalho. Nela, “[...] as exigências objetivas e o processo subjetivo apoiam-se mutuamente” (DEJOURS, 2005, p.45), ou seja, para pensar a atividade do trabalho é preciso analisar a dinâmica existente entre os componentes da identidade do trabalhador e a sua tarefa, elementos se encontram e se desencontram no cotidiano do trabalho. Insere-se na compreensão de trabalho os conceitos de: real, revés e de compensação ao revés.

Ante a experiência do real, o trabalhador é convocado ao reajuste de suas estratégias para cumprir a tarefa, mobiliza-se para o revés, para a transposição dos obstáculos do prescrito, chegando à experiência inédita da engenhosidade, da criação de soluções (DEJOURS, 2005). A inteligência prática se localiza nesse revés. Trata-se da possibilidade de agir pela via do não-prescrito. Desse modo, a inteligência prática agrega a métiis ao seu funcionamento.

Como assinala Vasconcelos (2013), essa inteligência possui algumas características metapsicológicas, a saber:

- **Ela é uma inteligência corporal:** Norteadada por uma intimidade entre o objeto de trabalho e o corpo (DEJOURS, 2008). A experiência a torna mais eficiente e ampla. Nesse sentido, Dejours (2008) traz o exemplo da relação dos pecuaristas com a execução do seu trabalho. Ao cuidar dos animais, é pela inteligência prática que esse trabalhador consegue antever as possíveis respostas de agressividade de um animal; Muitas vezes, escapando de uma mordida ou arranhão. Há no corpo uma memória de ações e reações, acionadas ante as adversidades do trabalho. Ela é alimentada e governada pelos sentidos (audição, tato, olfato, paladar e visão).

- **Ela é psicoeconômica:** O corpo se comporta de forma econômica, ele economiza energia e poupa o sujeito de maiores esforços e do sofrimento que pode advir dos fracassos inerentes ao real do trabalho. A esse respeito, Dejours (2004b) afirma que a astúcia é solidária com o corpo.

- **Está em todas as atividades de trabalho:** Não é somente restrita ao trabalho manual, mesmo nas atividades intelectuais ela se faz presente. A exemplo disso, podemos destacar a capacidade de retórica de um professor, que com elegância transmite um discurso científico. Tal capacidade não é ensinada em uma cartilha, compõe um “jeito de comunicar do professor”, alimentado em sua experiência de exposição.

- **Possui poder criador:** É dela a força motriz para a engenhosidade, para a superação dos obstáculos impostos pela prescrição.

- **Pode brotar em todo trabalhador (a):** A inteligência prática potencializa a capacidade de resolução de problemas dos trabalhadores desde que estes possuam boas condições de trabalho. Se a autonomia do trabalhador é ameaçada em sua possibilidade de exercício, a engenhosidade é barrada.

De forma geral, a aplicação dessa inteligência sempre acontece de forma silenciosa e sorradeira, muitas vezes ignorada pela gestão da organização (DEJOURS, 2004b), é na invisibilidade do agir, que muito serve ao funcionamento da produção de um produto ou oferta de um serviço, que o trabalhador vai improvisando as soluções e executando o que deve ser feito para o trabalho fluir.

Como assinalado anteriormente, a experiência de sofrimento é advinda dos incidentes e imprevistos implícitos ao real que integra o trabalho (MORAES, 2013), e a depender dos processos psicodinâmicos implicados na relação da organização do trabalho com o sujeito, esse sofrimento pode ter diferentes destinos (MORAES, 2013). Para aprofundar um pouco mais a discussão sobre criatividade no trabalho, precisamos analisar também as vicissitudes do sofrimento.

4.2. Sofrimento criativo e sofrimento patogênico

É inerente ao trabalho uma série de experiências de sofrimento, sejam elas: cobranças para o alcance de metas, constrangimentos sociais, busca pela superação de si, desprezo e injustiças (DEJOURS, 2008), no entanto, o enfrentamento desse sofrimento também compõe o “trabalhar”. O sujeito constrói estratégias individuais e coletivas para se defender dessas dificuldades, defesas que possuem um funcionamento inconsciente (DEJOURS, 2008).

Estar em sofrimento não leva necessariamente o sujeito à descompensação psíquica ou a quadros mais graves, é pela experiência do sofrimento que ele pode investir em defesas psíquicas para minimizar seus efeitos. Uma defesa possível é **o sofrimento criativo**.

Dejours (2007) chega ao conceito de mecanismos de defesa no trabalho questionando: Como alguns trabalhadores, recebendo tantas pressões no trabalho, permanecem na normalidade? Ou seja, porque não enlouquecem ou desmoronam frente a violência³ vivida no trabalho?

³Violência entendida como “[...] a pressão para trabalhar mal” (DEJOURS, 2007, p.31). Podemos citar como exemplo, a cultura do individualismo que gera a trapaça; a competitividade; o assédio; a ausência de autonomia; a ausência do espaço de fala e com isso o não reconhecimento.

Nessa questão, o autor coloca em evidência a “normalidade”. Respondendo a sua própria questão, Dejours sinaliza que a normalidade adotada pelos trabalhadores que permanecem saudáveis no trabalho é uma “normalidade sofrente” (DEJOURS, 2007), ou seja, é uma luta para resistir à sensação de fracasso advinda da atividade laboral. Não se trata de uma naturalização do trauma do real do trabalho, mas de um funcionamento psíquico que luta pela estabilização.

A experiência do real, que se dá pela via afetiva como experiência de fracasso, pode levar o trabalhador a uma posição passiva frente à organização do trabalho, gerando raiva e/ou desânimo (MORAES, 2013). Para mudar de posição, o trabalhador precisa desenvolver uma tolerância para o sofrimento e encontrar soluções para o que se coloca como empecilho na realização da tarefa.

É nesse momento que se manifesta a inteligência prática já mencionada no tópico anterior. É pela engenhosidade presente nessa inteligência, que o trabalhador transforma a experiência traumática do fracasso e da limitação em prazer. Todavia, Moraes (2013) ainda destaca que, se a inteligência prática for subempregada, pode gerar o sofrimento patogênico.

Por sofrimento patogênico, consideramos o processo de esgotamento das estratégias defensivas (MORAES, 2013), trata-se de uma exposição contínua a uma organização do trabalho exacerbadamente rígida, intolerante à manifestação da criatividade e por isso, geradora de experiências de fracasso. Esse sofrimento pode desestabilizar psiquicamente o sujeito e ser disparador de várias doenças psicossomáticas.

Discute-se na teoria dejouriana que a eliminação do sofrimento no trabalho é algo impossível, entretanto, existe a possibilidade de investir em condições que permitam a transformação do sofrimento, a possibilidade de mais autonomia no trabalho é um exemplo disso.

A rigidez presente nas organizações tem sido discutida em estudos de psicodinâmica do trabalho como agravantes de sofrimento (MENDES et al., 2010; MORAES; VASCONCELOS, 2011). Destacamos aqui, um artigo⁴ escrito por pesquisadoras da Universidade Federal do Amazonas-UFAM, que apresentou os resultados de duas pesquisas realizadas na cidade de Manaus, em contextos de trabalho distintos.

A primeira pesquisa foi realizada com 34 operadores de máquinas no polo industrial da capital amazônica e foi concluída em 2010. A outra abrangeu 10 camelôs que trabalhavam no centro comercial de Manaus, e teve sua conclusão em 2011. Os dados foram analisados com

⁴Para mais detalhes da pesquisa, consultar o texto: Prazer no trabalho: o lugar da autonomia (2012).

base na relação que cada trabalhador tinha com a sua dinâmica laboral, com foco na investigação da autonomia no trabalho.

O primeiro estudo revelou que a autonomia não aparecia no discurso dos trabalhadores, compareceram em grande medida falas referentes à cobrança de metas e rigidez nas prescrições. Os trabalhadores recorriam a outras possibilidades de subversão do sofrimento, como a coletividade (amizades) e o reconhecimento (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012).

A pesquisa com os camelôs mostrou outra realidade, a flexibilidade e a liberdade foram elementos amplamente mencionados como positivos pelos trabalhadores. As autoras destacaram que acordos do tempo de trabalho e de não-trabalho permitem aos trabalhadores a possibilidade de “[...] exercitar diferentes habilidades psíquicas na situação de trabalho, descarregando tensões e equilibrando o aparelho psíquico” (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012, p.224).

Esse estudo comparativo revela que a autonomia no trabalho se coloca como elemento importante para subversão da experiência de sofrimento no trabalho. Sem esse espaço, não há possibilidades de desenvolver as destrezas e construir a identidade no trabalho.

Outra condição possível para transformação do sofrimento é o lugar de fala para elaboração. Muitos estudos em Clínica do trabalho⁵ têm apontado o êxito das intervenções realizadas através da escuta analítica do sofrimento (GOMES; LIMA; MENDES, 2011; MARTINS; MENDES, 2012; FERREIRA, 2013).

Sobre essa escuta, Carreteiro (2014) esclarece:

A escuta não é unicamente do sujeito, mas principalmente do sujeito-trabalhador. Ela nunca deverá perder de vista a dimensão do trabalho, do contexto, do fazer. Se ela não tiver essa dimensão ela estará sendo alienada. Incluir na escuta a atividade é importante, pois é no campo da atividade que o trabalhador continua sua subjetivação. **Escutar é dar lugar para o mundo do outro na situação de trabalho e também em outras situações.** É abrir espaço para os saberes, as interrogações e as posições de saber. (CARRETEIRO, 2014, p. 109, grifo nosso).

Trata-se de uma escuta que deve considerar o contexto, o modo de organização do trabalho, a história singular do sujeito, assim como as defesas coletivas e as estratégias individuais para lidar com o sofrimento (CARRETEIRO, 2014).

O estudo sobre o sofrimento em psicodinâmica é essencial para compreensão do funcionamento do sujeito no trabalho. A teoria de Dejours recusa o posicionamento de

⁵ Conferir texto “Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer clínico do trabalho” (2014).

algumas abordagens mais lineares sobre o fator humano no trabalho e acrescenta a essa discussão o trauma do hiato entre o prescrito e real, a parte “invisível do trabalho”, experimentada pelo trabalhador pela via do sofrimento (DEJOURS, 2005; DEJOURS, 2008). Denota a ela uma importância impar na produção de estratégias para dar conta do que se é esperado pela organização do trabalho, ou seja, é pelo sofrimento que, diante de uma condição de trabalho minimamente digna (com autonomia, liberdade para o exercício da inteligência prática, e retribuição simbólica) o trabalhador pode ser engenhoso em seu fazer e subverter a experiência de sofrimento.

4.3. A transgressão no trabalho

A ideia de transgressão no trabalho surge como fundamental para compreensão do processo criativo. Deteremos-nos a seguir em uma breve consideração sobre esse conceito em Psicodinâmica do trabalho, entendendo que ele, aliado aos conceitos já expostos nesse capítulo, desenha a potência criadora do trabalhador.

Para o *Diccionario de lalenguaespañola*(2006), transgredir é: violar uma lei ou preceito, quebrar uma regra. Outros termos, mais do cotidiano das pessoas, aparecem para definir o que seria a transgressão, são eles: desobedecer, desafiar, faltar (DEJOURS, 1999). Entretanto, em psicodinâmica do trabalho, utiliza-se o termo **infração** para indicar o que seria a transgressão.

Dejours (1999, p. 49) ao se reportar ao conceito de transgressão em uma conferência no Brasil, expôs que “[...] é impossível trabalhar sem incorrer em transgressão, mesmo quando se trata de trabalhar para a segurança.”. O autor faz essa colocação após questionar as definições existentes nas organizações do trabalho para as atitudes de trabalhadores nomeadas de transgressão.

Para ele, o sujeito que transgride as normas de segurança do próprio trabalho pode estar buscando o que parece mais seguro para si e para os outros, ou seja, não se trata de burlar uma regra pelo simples fato de violá-la, tem algo em seus efeitos que mantém a postura da transgressão (DEJOURS, 1999). Toda transgressão possui um sentido para o trabalhador, nem sempre muito claro para organização, tendo em vista que o próprio trabalho possui um caráter oculto (DEJOURS, 2008).

Ante o exposto, incorremos na seguinte questão: Se toda transgressão possui um sentido para o trabalhador, ele transgride por prazer? Dejours (1999) nos adverte que não. Não se pode associar necessariamente a transgressão com o prazer, às vezes ela pode gerar: culpa,

angústia, dentre outros sentimentos e sensações muito mais familiares ao processo de sofrimento no trabalho (DEJOURS, 1999).

Para explorar um pouco mais a questão da transgressão, Dejours (1999) nessa mesma conferência, apresenta quatro tipos de infrações existentes no trabalho. A primeira delas é a **infração inevitável**, que parte do pressuposto que o próprio trabalho impõe a necessidade de transgredir, de infringir as prescrições, pois estas se contradizem.

Podemos pensar no exemplo de um motorista de ônibus, que tem um tempo para encerrar seus itinerários, entretanto, na velocidade indicada para o deslocamento do veículo não é possível completar essas viagens no tempo prescrito. Esse motorista em seu percurso acaba que por acelerar um pouco mais, infringindo à norma de velocidade permitida.

Outra infração exposta é a **contragosto**, essa é vista como uma fraude que visa o bom do funcionamento da empresa, entretanto, ela é feita à contragosto pelos funcionários. Dejours (1999) traz o exemplo de uma empresa francesa que no teleatendimento adotou uma maneira peculiar de não atrapalhar o trabalho dos supervisores. Os tele atendentes, ao serem solicitados para transferirem a ligação para um superior, mudavam de voz para parecer outra pessoa e tratar da resolução dos problemas do cliente. Isso passou a ocorrer devido aos clientes pedirem insistentemente para falarem com alguém de um cargo superior. No entanto, os supervisores encontravam-se sempre muito ocupados com outros afazeres e se estes parassem para atender, a organização do trabalho se tornaria um caos. Desse modo, os tele atendente passaram a interpretar o personagem “supervisor” para os clientes. Inicialmente era algo tido como medida emergencial e gerava muito desconforto nos trabalhadores, depois passou a ser incorporado ao cotidiano destes.

A terceira infração colocada por Dejours (1999) é a de **má-fé**. Seu objetivo é intencionalmente enganar alguém para favorecer a outro (s). Temos o exemplo de um mecânico que mesmo não tendo qualificação devida para executar uma tarefa de desmontagem de uma peça, insiste em fazê-la. O mesmo é funcionário de uma empresa terceirizada e foi deslocado para exercer essa atividade. Para manter o prestígio da empresa que presta serviço, e para continuar nela, ele se submete ao risco de fazer algo que nem sabe, enganando seus colegas de trabalho.

A quarta infração é nomeada de **infração para si mesmo**. Nessa, não existe o desejo de prejudicar alguém pela pessoa que a pratica, pelo contrário, ela coloca em xeque a prescrição justamente por esta confrontar valores relacionados à própria identidade do trabalhador (DEJOURS, 1999). Dejours menciona o exemplo de uma pesquisa feita por uma

colega sua, com enfermeiras de uma unidade de terapia intensiva hospitalar para pacientes portadores do vírus HIV. As enfermeiras, mesmo conhecendo os protocolos de segurança relacionados ao uso da luva, abriam mão dessas em alguns casos. Ao serem interrogadas sobre o porquê disso, elas afirmavam que, quando o paciente se encontra em estágio terminal da doença, elas oferecem a esse paciente um toque direto com a pele, sem luvas, como demonstração de afeição, respeito e cuidado. Pois isso estava de acordo com um princípio ético que perpassava a identidade de sua profissão.

Assim, entendemos que não se pode relacionar a transgressão no trabalho com o prazer, sem antes escutar do trabalhador os sentidos dados a esse ato. Entendemos também que o prazer advindo de uma infração, nem sempre vem só do ato de transgredir em si, mas dos resultados dele. Resultados estes que revelam a potência criadora do homem para abrir caminhos em meio à selva fechada das prescrições, podendo ter como resultado disso, o sentimento de culpa e de fracasso, mas também, a possibilidade de encontrar sentido no trabalho e ter experiências de prazer. Sendo assim podemos dizer que a ambiguidade é inerente ao conceito de transgressão (DEJOURS, 1999).

Dessa forma, concluímos que a criatividade no trabalho, pensada a partir desses três conceitos fundamentais; inteligência prática, sofrimento criativo e transgressão, rompe com os paradigmas lineares sobre a motivação para a atividade laboral e inaugura uma outra concepção de trabalho, a partir de um olhar analítico para o trabalhador, que só pode ser compreendido em seu trabalhar a partir de sua palavra, considerando o seu sofrimento e as defesas mobilizadas frente aos impasses do real do trabalho.

4.4. Reconhecer, Criar, Ser

Em seu texto intitulado *Trabalho e suicídio: o que fazer?* Dejours e Bègue (2010, p. 41) afirmam: “De reconhecimento em reconhecimento, o individuo pode perceber o fortalecimento de sua identidade e sua consolidação”. Encontramos nessa afirmação uma importante contribuição teórica advinda das investigações em Psicodinâmica do trabalho, a saber: a intrínseca relação que existe entre o registro da identidade do trabalhador e a dinâmica de contribuição-retribuição no trabalho.

Na busca por um “sentido para si”, o homem encontra no trabalho a possibilidade de retribuição ao seu investimento psíquico. Essa retribuição se dá no pertencimento ao coletivo, onde a palavra circula.

Os acordos para o trabalho, que imprimem a negociação do sujeito com a organização, se dão nos encontros com os pares, onde os julgamentos de utilidade e beleza reforçam o exercício da inteligência prática, aquela que desafia e transgride a prescrição da tarefa e astutamente abre caminho para as inovações.

O aumento nos índices de adoecimento, e em circunstâncias mais extremas, de suicídio pelo/no trabalho, tem dado notícias dos impactos das recentes mudanças na organização do trabalho na subjetividade dos trabalhadores. Entre os anos de 2003 e 2009 foram registrados 1.719 suicídios no local de trabalho nos Estados Unidos da América (MERCER, 2018). No Brasil, não existe um registro que centralize essas informações, o que torna os casos de suicídio no trabalho subnotificados (DINO, 2016).

No entanto, pesquisas como a desenvolvida com bancários em Porto Alegre, após o suicídio de um dos trabalhadores no local de trabalho⁶ tem apontado o caráter destruturador que o trabalho tem em relação ao psiquismo. Nessa pesquisa, foi identificado através da fala dos colegas que conviveram com o bancário suicida, que a organização do trabalho teve papel ativo no seu adoecimento e também no agravamento do seu quadro depressivo (BOTTEGA; PEREZ; MERLO, 2018).

A suspensão do prazer no trabalho pelo culto ao alto rendimento e a competitividade podem dilacerar os canais de resignificação do sofrimento inerente ao trabalho (DEJOURS, 2008), impossibilitando a subversão das experiências de frustração. Dejours (1999) ainda acrescenta:

Se o sofrimento é **reconhecido** como **engenhosidade**, a pessoa pode repatriá-lo para o registro da construção de sua **identidade**; se não é reconhecido pelos outros, se os esforços e contribuições individuais não são reconhecidas pelos outros, o sofrimento é experimentado como absurdo, torna-se sem sentido porque não pôde ser transformado, não pôde ser subvertido. Nessa situação, o sujeito é convidado à repetição, à crise de identidade, à doença. (p. 32, grifo nosso).

As relações entre os conceitos grifados se encontram entrelaçados. Eles são essenciais para compreender o processo saúde/doença do trabalhador, marcado por relações de dominação (por parte das culturas organizacionais) e por estratégias individuais e coletivas de defesa.

O reconhecimento que o trabalhador procura não é o que, em primeiro plano, está dirigido a sua pessoa, trata-se de um reconhecimento pelo que ele produz. Em um segundo momento é que o reconhecimento direcionado ao seu fazer é transferido para o registro da sua

⁶ “Foi como uma vela se apagando: intervenção com trabalhadores bancários a partir de um suicídio” (BOTTEGA; PEREZ; MERLO, 2018).

identidade (DEJOURS, 1999). Desse modo, trabalhar não é somente produzir, é também constituir-se a si mesmo no exercício do labor (DEJOURS; BÈGUES, 2010). Não ter reconhecido o seu investimento no trabalho, pode fragilizar a armadura psíquica do trabalhador e desestabilizar sua saúde mental.

É preciso insistir na construção de um mundo do trabalho onde haja possibilidade de: falar sobre o trabalho com os pares, exercitar a inteligência prática e transformar os espaços de trabalho em territórios políticos de cooperação e de deliberações sobre o reconhecimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As narrativas que aqui constam sobre os conceitos de reconhecimento e criatividade no campo laboral a partir da Psicodinâmica do trabalho, indicam uma alternativa analítica para os fenômenos atuais que tem emergido no mundo do trabalho. A falta de-ou-excesso de engajamento psíquico dos trabalhadores expressos no aumento de casos de depressão, estresse, ansiedade e até suicídios no trabalho, revelam uma organização do trabalho que tem se adequado a padrões onde a psicodinâmica do reconhecimento e o potencial criador são colocados de lado.

Na atualidade, os trabalhadores e trabalhadoras têm suas autonomias bruscamente cerceadas pelos novos modelos de gestão, distanciando-se cada vez mais do trabalho como atividade coletiva e com potencial emancipatório, sendo apenas um lugar que conduz a posição servil e alienada ao próprio trabalho.

A psicodinâmica do reconhecimento aparece em sua teoria como elemento essencial para o processo de ressignificação do sofrimento inerente ao trabalho, dando ao trabalhador a propulsão para o exercício da inteligência prática e para o registro da identidade.

A leitura atenta dos conceitos aqui abordados aponta para um imperativo urgente, aquele expresso por Marx no Manifesto comunista (1988); “Trabalhadores de todo mundo, uni-vos!”. Somente acrescentaríamos a essa recomendação, a necessidade do reconhecimento nesse espaço de união. Não basta estar junto, é necessário olhar para o trabalho do outro e permitir que o outro observe e julgue o meu trabalho.

Em um mundo onde as leis são: “que sobreviva o mais forte”, o “mais obediente” e o “mais flexível”, o que torna os trabalhadores rivais uns dos outros e adoecidos por essa corrida frenética pela melhor posição, entendemos que somente na construção de um ambiente laboral cooperativo, onde o outro me reconhece e eu reconheço o outro, é que se pode construir armaduras para o psiquismo e resistir ao adoecimento no trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Ser. Soc. Soc.** São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul/set, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 09 de Out. 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2010.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Social em Questão**, n. 34, 2015. Disponível em: <<http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/Sm4618UP754c17102374.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n1/v17n1a04.pdf>>. Acesso em 13 de ago de 2018.

BRANDÃO, J. S. **Dicionário Mítico-Etimológico da Mitologia Grega**, Vozes: Petrópolis, 2000.

BRASIL, Lei 6.019/1974, de 03 de Janeiro de 1974. **Lei de Terceirização**. Brasília, DF, jan 1974.

BRASIL, Lei 13.429/17, de 22 de março de 2017. **Nova Lei de Terceirização**. Brasília, DF, mar 2017.

BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V.; MERLO, Á. C. “Foi como uma vela se apagando”: intervenção com Trabalhadores bancários a partir de um suicídio. **Trabalho (En) Cena**, 3(2) pp. 17-33, 2018. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4866/13231>>. Acesso em: 04 de nov. 2018.

CARRETEIRO, T. A ética da escuta do sofrimento em diferentes contextos institucionais. In: MENDES, A.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C.(orgs). **Trabalho e sofrimento**: práticas clínicas e políticas. Curitiba: Juruá, 2014.

CRUZ LIMA, S. C. Reconhecimento no trabalho. In: OLIVEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

DETIENNE, M.; VERNANT, J. **Lesruses de l'intelligence**: lamétisdes Grecs. Paris: Flammarion, 1974.

DEJOURS C. Addendum: da psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho. In: Lancman S; Szelwar, L.I. (Orgs.), Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília, DF: Paralelo 15.2004a.

_____. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho. In: Lancman S; Sznelwar, L.I. (Orgs.), Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho (p. 277-299). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília, DF: Paralelo 15. 2004b.

_____. A avaliação do trabalho submetida à prova do real. Laerte IdalSznelwar, Fausto Leopoldo Mascia (orgs.). São Paulo. Blucher, 2008.

_____. A loucura do trabalho. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

_____. A Banalização da injustiça social. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2007.

_____. O fator humano. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2005.

_____. Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho, São Paulo: Fundap, EAESP/FGV, 1999.

_____. A sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho. Revista Portuguesa de Psicanálise. Vol. 33. Pág . 9-28. 2013. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/243253326/SUBLIMACAO-ENTRE-SOFRIMENTO-E-PRAZER-NO-TRABALHO-pdf>>. Acesso em: 05 de out de 2018.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15. 2010.

DINO, N. Suicídio em ambiente de trabalho ainda é subestimado. 2016. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/suicidio-em-ambiente-de-trabalho-ainda-e-subestimado,330598c255edeb22652227e78d26da5c7wsa340y.html>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

FACAS, E. P. Prazer-sofrimento no trabalho: a abordagem psicodinâmica do trabalho. Porto Velho: EDUFRO, 2013.

FERREIRA, J. B. Patologias da solidão. In: OLIVEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (orgs) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

FREUD, S. **O mal-Estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias e Letras, 2007.

GERNET, I. ; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, P. F. ; SOBOLL, L. A. (orgs) Clínicas do trabalho. São paulo: Atlas, 2011.

GHIZONI, L. D. Cooperação. In: OLIVEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (orgs) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GOMES, M. L. B. M.; LIMA, S. S. C.; MENDES, A. M. Experiência em clínica do trabalho com profissionais de T&D de uma organização pública. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11(3), 841-855. 2011.

HILSDORF, C. Tripalium x Póiesis. 2012. Disponível em: <<http://carloshilsdorf.com.br/blog/como-voce-encara-o-trabalho-tripalium-x-poiesis/>>. Acesso em: 20 de Out. 2018.

LÉDA, D. B. ; BARROS, E. ; MOURA, E. ; LIMA, J. . O trabalho de professores-gestores em instituições públicas de educação superior: implicações para a saúde e subjetividade desses trabalhadores. In: XXV Seminário Nacional da Rede UNIVERSITAS/Br, 2017, Brasília. Direito à Educação Superior Pública no Contexto da Crise Brasileira, p. 1-12, 2017.

MARTINS, S. R.; CRUZ LIMA, S. C. Reconhecimento e coletivo de trabalho. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M. (orgs). **Trabalho & prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015.

MARTINS, S.; MENDES, A. Espaço coletivo de discussão: A clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Psicologia, Organizações e Trabalho*, 12(2):171-184. 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n2/v12n2a04.pdf>>. Acesso em: 02 de nov. 2018.

MARTINS, Márcio. A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados da câmara dos deputados. *E-legis*, Brasília, n. 14, p. 46-63, maio/ago. 2014.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3ª edição, São Paulo, Global, 1988.

MERCER, M. Suicídio e o trabalho: saiba mais sobre os sintomas e medidas de prevenção. 2018. Disponível em: <<http://www.mercermarshbeneficios.com.br/capital-intelectual/news/suicidio-e-o-trabalho.html>>. Acesso em 28 de nov. 2018.

MENDES, A. M. Desejar, falar, trabalhar. Porto Alegre: Fi, 2018.

MENDES, A. M.; MERLO, R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P (orgs). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. (org.). **Trabalho & saúde: o sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2011.

MORAES, R. D. Mobilização subjetiva: experiências em clínica do trabalho no Amazonas. In: MENDES, A.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. (orgs). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e sofrimento patogênico. OLIVEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (orgs) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S.C. P. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. *Revista psicologia: organizações e trabalho*. 12(2), maio-ago 2012, p. 217-228. Disponível em: <<http://submission-pepsis.scielo.br/index.php/rpot/index>>. Acesso em : 01 de nov. 2018.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L. **Subjetividade e trabalho com automação:** estudo no polo industrial de Manaus. Manaus. EDUA, 2011.

PUJOL, A. Colectivo de trabajo, actividad y subjetividad: una mirada clínica. In: MENDES, A.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. **Trabalho e sofrimento:** práticas clínicas e políticas. Curitiba: Juruá, 2014.

QUINTÃO, Á. O desmanche da lei trabalhista e a terceirização da atividade-fim. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-28/desmanche-lei-trabalhista-aprovacao-terceirizacao-atividade-fim>>. Acesso em: 25 de set. de 2018.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española. 22 ed. Madrid, 2006.

ROSSO, S. D. **O ardil da flexibilidade:** os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

SIGAUT, F. F. Réélectechnologie. *Techniques et Culture*, n. 15, p. 167-179, 1990. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/tc/753>>. Acesso em 12 de ago de 2018.

SILVA, R.V. S.; DEUSDEDIT-JUNIOR, M.; BATISTA, M. A. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, Juiz de fora , v. 8, n. 2, p. 415-427, dez. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202015000300010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17jun. 2018.

VASCONCELOS, A. C. L. Inteligência prática. In: OLIVEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (orgs) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.