

TRABALHO, RECONHECIMENTO E SAÚDE MENTAL
Sueli de Fatima Ourique de Avila
José Daniel Mendes Barcelos

TRABALHO, RECONHECIMENTO E SAÚDE MENTAL

Sueli de Fatima Ourique de Avila¹
José Daniel Mendes Barcelos²

Resumo

Este trabalho é uma revisão bibliográfica que teve como interesse compreender que dinâmica os sujeitos podem estabelecer em seus processos de trabalho para lidar com o sofrimento e transformá-lo em prazer. O real do trabalho traz as imposições da organização do trabalho e estas trazem o sofrimento. O sofrimento vem porque o sujeito teme não satisfazer as imposições do ritmo de trabalho; não estar de acordo com as exigências dos clientes, dos patrões e, a mais perversa, do mercado. Mas a possibilidade de mudar o sentido desse sofrimento está relacionada com o reconhecimento do outro; é este que pode transformar o sofrimento em prazer. A transformação do sofrimento em prazer é o sentido do trabalho que pode ser construído pelo reconhecimento. A experiência comum, o conhecimento compartilhado sobre o real é possível a partir do momento que se estabelecem vínculos entre os indivíduos, ou seja, a partir do coletivo.

Palavras-chave: Psicodinâmica; reconhecimento; prazer.

Abstract

This work is a bibliographic review that has interest to understand that the subject can establish dynamic processes work to deal with the suffering and transform it into pleasure. The actual work brings the charges of organizing work and these bring suffering. The pain comes because the subject does not meet the requirements of the feared pace of work; does not conform to the requirements of customers, bosses, and more perverse, market. But the possibility to change the direction of this suffering is related to the recognition of another; it is this that can transform the suffering in pleasure. The transformation of suffering in pleasure is the sense of work that can be

¹ Doutora em Políticas Públicas e Formação Humana pelo PPFH-UERJ. Diretora Acadêmica e professora titular do Curso de Psicologia das Faculdades Integradas Maria Thereza e do UniBennett.

² Mestre em Psicologia Clínica pela PUC-RJ. Coordenador (Campus Cabo-Frio) e professor titular do curso de Psicologia da Universidade Veiga de Almeida e das Faculdades Integradas Maria Thereza.

built by the recognition. The common experience, the shared knowledge about the real is possible from the moment that establishes links between individuals, i.e. from the collective.

Keywords: Psychodynamics; recognition; pleasure.

Trabalho prescrito e trabalho real: a conjugação impossível

Dejours (2008c), em suas pesquisas de campo em psicodinâmica do trabalho, aponta que na execução do trabalho há uma parte que não se pode compreender, que não é capturado pelo prescrito, que não pode ser planejado anteriormente. A essa distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real o autor denomina de “enigma” do trabalho. O “enigma” do trabalho é o que não se tem domínio, quando se age, seguindo procedimentos previstos ou quando se tenta lançar mão de conhecimentos já adquiridos. É o descompasso entre o que é prescrito do trabalho e o que se apresenta na prática, na “*organização real*” do trabalho. Portanto, o real do trabalho é definido por Dejours (2007) como o que resiste ao controle, o que não pode ser previsto. Na verdade, seja qual for a organização do trabalho, é humanamente impossível realizar os objetivos da tarefa seguindo meticulosamente as determinações do que é prescrito. “A gestão concreta da defasagem entre o prescrito e o real depende na verdade da ‘*mobilização dos impulsos afetivos e cognitivos da inteligência*’” (Dejours, 2007, p.30).

Foi exatamente estudando essa mobilização dos sujeitos que o interesse de Dejours foi canalizado para como esses atores poderiam lidar com esse distanciamento entre o prescrito e o real, ou seja, como poderiam “enfrentar essa distância, *nas condições de negação da realidade* das dificuldades que esta distância lhes causa” (Dejours, 2008c, p.131). Assim, o autor apresenta três dimensões que não podem ser completamente prescritas: a engenhosidade, a cooperação entre os trabalhadores e a mobilização subjetiva.

Na engenhosidade Dejours (2008c) argumenta que não é apenas a inteligência cognitiva que entra em cena, mas também a inteligência corporal, necessária para enfrentar esse “enigma” do trabalho. Entre a tarefa (prescrito) e a atividade (trabalho real) é essencial a mobilização do corpo como um todo (físico e cognitivo) para “*enfrentar o que ainda não está dado pela organização (prescrita) do trabalho*” (p.132).

A cooperação, colaboração dos trabalhadores à organização do trabalho, também escapa a uma delimitação prévia. A organização tenta coordenar as atividades em

conjunto, “fixa os estatutos, os papéis, os domínios de competência e de autoridade, as responsabilidades de cada um” (p.133). Na verdade, o que a organização faz é antes compartimentar do que unificar. A cooperação depende da disponibilidade dos trabalhadores criarem entre si “relações intersubjetivas de confiança” e que essas relações estejam apoiadas em fatores afetivos e, principalmente, éticos.

E desta forma, para que possa surgir a cooperação é necessária uma mobilização subjetiva dos trabalhadores. Mas o que se faz muito importante é que essa mobilização possa surgir de forma “espontânea”, e não através de uma prescrição: a mobilização depende da dinâmica “contribuição/retribuição”. “As contribuições singulares são espontâneas, na medida em que o sujeito espera em resposta à sua contribuição para a organização real do trabalho uma retribuição simbólica em termos de reconhecimento de sua identidade” (Dejours, 2008c, p.136). Essa dinâmica apoia-se, portanto, no reconhecimento recíproco.

São, então, os processos intersubjetivos que mobilizam a organização social das interpretações do trabalho pelos indivíduos. Ao se afastar das prescrições o trabalhador abre espaço para a interpretação, quando ocorre a organização do trabalho real. Como cada um constrói suas próprias interpretações, é necessário que aconteça uma relação entre os agentes para que se possa chegar a denominadores comuns. “Construir um compromisso passa *de facto* por um jogo social. *A organização real do trabalho é um produto das relações sociais*” (Dejours, 2008b, p.66).

Para contribuir com essa discussão sobre as relações sociais como condição para a produção de sentido no trabalho, Bakhtin (1981), apresenta uma dimensão do indivíduo atravessado pelo social. Não é possível, nesta perspectiva, pensar um indivíduo isolado do coletivo, já que é a partir da linguagem que se produz a consciência. O autor propôs a construção de uma psicologia livre de pressupostos fisiológicos ou biológicos na abordagem do psiquismo subjetivo consciente do homem. Segundo ele, a consciência se constitui como um fato sócio-ideológico. Os processos formadores do conteúdo da consciência humana se desenvolvem fora dela, na sociedade, ainda que o organismo individual participe deles. Desse modo, o que acontece na consciência só pode ser compreendido e explicado a partir dos fatores sociais que determinam a vida concreta do indivíduo, nas condições do meio social.

Assim, Bakhtin (1981), concebe uma relação dialética entre ideologia, como processo exterior ao indivíduo, e conteúdo psíquico ideológico, como processo interior individual. Para ele, o signo ideológico exterior adquire vida, ao “banhar-se nos signos

interiores, na consciência, através de um processo sempre renovado de compreensão e emoção” (p.57). Por outro lado, o signo ideológico, como processo interior individual, precisa ser expresso para se aperfeiçoar, se afirmar e marcar sua diferença. Bakhtin, ao enfatizar a necessidade da expressão ideológica, opta por uma concepção de linguagem que não aceita uma sistematização rígida. Ao contrário, a vê como um processo contínuo de construção de sentidos e, por isso, capaz de interferir, de transformar.

Se por um lado a consciência é fruto da relação com o social, perceber o sujeito como estando em constante diálogo com o outro, possibilita-nos vislumbrar uma certa autonomia do sujeito em sua constituição. É fato que estamos atravessados por ideologias, porém Bakhtin (1981) deixa claro que não estamos passivos nesta situação. Agimos no mundo, e essa ação promove mudanças, mesmo que mínimas.

A falta de autonomia dos trabalhadores em aproximar o prescrito e o real do trabalho tem, nesta lógica, uma ação nefasta, já que atravessado pela ideologia contemporânea da *performance*, precisa responder em tempo real a todas as demandas do mundo do trabalho cada vez mais complexo. Se por um lado é impossível responder de outra forma que não seja na coletividade, na construção de sentido através da cultura, o trabalhador é estimulado pela ideologia da competição, característica do capitalismo avançado, a produzir respostas individualizadas para os problemas coletivos do trabalho, afastando-se, assim, da possibilidade de construção de uma consciência crítica coletiva sobre a atual condição de exploração.

Trabalho em equipe: entre o resultado individual e o reconhecimento coletivo

É através das relações sociais, ou, como Barata-Moura (1997) define, do coletivo, que se torna possível a realização de atividades. Para este autor, o coletivo não existe *a priori*, não tem uma identidade prescrita, nem pronta, acabada, é um processo de construção e constituição permanente, necessário para a organização dos indivíduos. Para que esse coletivo possa existir é necessária, segundo Barata-Moura, uma *qualidade* essencial para que o relacionamento entre as pessoas seja efetivamente composto. “Esta ‘qualidade’ não é uma propriedade que abstratamente se possui (individualmente, ou por inerente efeito de associação), mas o resultado de um itinerário que conjuntamente se percorre e toma a cargo, de uma determinada maneira” (p.298-299).

Muitas empresas colocam como uma das principais técnicas da nova gestão o trabalho em equipes. Normalmente as equipes são definidas pelos superiores, e as atividades definidas *a priori*. Porém, segundo Dejours (2008b), a cooperação não pode

ser prescrita e não pode ser definida previamente. São necessárias, para que haja cooperação, a vontade coletiva e a liberdade. A cooperação depende da “vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (p.69). Para que possa acontecer essa cooperação é primordial que exista confiança entre os indivíduos. Se a organização do trabalho valoriza a individualidade e a competitividade, jamais terá indivíduos que trabalhem com confiança e cooperação. Para que ocorra a cooperação é indispensável que exista reciprocidade, ou seja, a cooperação depende da dinâmica entre contribuição e retribuição. O sujeito necessita que seu trabalho seja reconhecido para permanecer mobilizado e motivado. Esse reconhecimento só pode vir *a posteriori*, ou seja, a experiência compartilhada, o sentido comum só vem após a experiência, é o resultado elaborativo. “Compartilhar só é possível em decorrência de uma construção coletiva ou de uma elaboração coletiva. [...] Não se compartilha a experiência, compartilha-se, *a posteriori*, o sentido comum da experiência” (Dejours, 2008g, p.269).

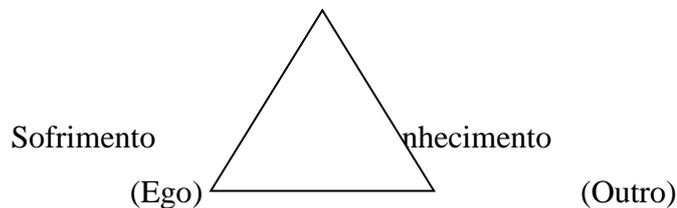
Para que o reconhecimento seja possível é preciso uma construção cuidadosa dos julgamentos. “Esses julgamentos dizem respeito ao *trabalho realizado*. São proferidos por atores específicos, diretamente engajados na gestão coletiva da organização do trabalho” (2008b, p.74). O autor distingue dois tipos de julgamentos diferentes inseridos como reconhecimento: “o julgamento de *utilidade*”, realizado pelos superiores hierárquicos, pelos subordinados ou pelos clientes, numa “linha vertical”, que consolida a avaliação sobre a qualidade do trabalho realizado pelo sujeito em seu campo e a utilidade social, econômica ou técnica, “valor utilitário da contribuição do sujeito ao reajuste da organização prescrita do trabalho para alcançar a organização real do trabalho” (2008g, p.263); e o “julgamento de *estética ou de beleza*”, realizado pelos colegas de trabalho, pela equipe de trabalho, pelos pares, numa “linha horizontal”. Neste julgamento, o sujeito é reconhecido como possuindo qualidades que o fazem pertencer àquele coletivo, o que o sujeito tem em comum com o grupo de profissão. Mas, além das qualidades comuns, o reconhecimento também objetiva olhar para a originalidade, confere individualidade, para o que o sujeito traz de diferente para a relação. É um julgamento mais específico que possibilita o reconhecimento do trabalho relacionado ao seu autor (Dejours, 2008b, 2008e e 2008g).

Apesar dos julgamentos serem referidos ao trabalho realizado, e não especificamente à pessoa, todo reconhecimento, mesmo que referido ao trabalho, pode ser inscrito na identidade, “pode ganhar sentido em relação às expectativas subjetivas e

à realização de si mesmo” (Dejours, 2008b, p. 75). Primeiro, ocorre o reconhecimento do trabalho realizado, depois a retribuição identitária. “[...] A identidade é ela própria um processo também, e um processo eminentemente relacional, social. A nossa identidade pessoal só é no diálogo e na dialéctica com os outros” (Barata-Moura, 1997, p.310).

Retomando a psicodinâmica do trabalho, deve-se destacar a utilização do triângulo da dinâmica da identidade, elaborado por F. Sigaut³, para representar como se dá o movimento das forças no trabalho. Para Dejours (2008f), o reconhecimento do ego pelo outro passa, necessariamente, pelo trabalho, ou seja, é sempre um reconhecimento do real.

Trabalho (Real)



O real do trabalho traz as imposições da organização do trabalho e estas trazem o sofrimento. O sofrimento vem porque o sujeito teme não satisfazer as imposições do ritmo de trabalho, de formação, de adaptação à “cultura” organizacional; não estar de acordo com as exigências dos clientes, dos patrões e, a mais perversa, do mercado.

Segundo Dejours (2007), todo trabalho gera sofrimento, mas a possibilidade de mudar o sentido desse sofrimento está relacionada com o reconhecimento do outro; é este que pode transformar o sofrimento em prazer. “Sem o reconhecimento, não pode haver sentido, nem prazer, nem reapropriação em relação à alienação. Sem reconhecimento só há sofrimento patológico e estratégias defensivas [...]” (2008g, p.262). É, portanto, o sofrimento no trabalho que dá sentido ao reconhecimento, “a retribuição simbólica acordada pelo reconhecimento provém da produção do sentido que ela confere à vivência no trabalho” (Dejours, 2008b, p.76). A transformação do sofrimento em prazer é o sentido do trabalho que pode ser construído pelo reconhecimento.

³ O triângulo acima contém os termos idealizados pela psicodinâmica do trabalho; entre parênteses colocamos os termos originais de F. Sigaut. (Dejours, 2008g).

Segundo Dejours (2007), a grande maioria dos trabalhadores se esforça para realizar um bom trabalho e é esse investimento pessoal que necessita de reconhecimento. Quando essa contribuição não é notada ou é negada pelo grupo, pode levar a um sofrimento intenso, danoso para a saúde mental de qualquer trabalhador. “O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho” (p.34). Assim, o sentido que o sofrimento pode tomar depende consideravelmente do reconhecimento. Quando um trabalho é reconhecido, está implícito o reconhecimento também das angústias, dúvidas, desmotivações que estiveram presentes durante todo o processo. O reconhecimento mostra que o sofrimento não foi em vão e que esse reconhecimento pode ser posteriormente reintegrado “pelo sujeito ao plano da construção da identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de ‘leveza d’alma’ ou até de ‘elevação’. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego” (p.34). Quando o sujeito não consegue usufruir da gratificação do reconhecimento do seu trabalho, não consegue também obter sentido na sua relação com o trabalho, ocorre apenas o sofrimento. “Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve destruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental” (p.35). Para Dejours, como o reconhecimento dificilmente é outorgado satisfatoriamente, o sofrimento no trabalho pode, assim, levar a várias manifestações psicopatológicas.

Como o reconhecimento não é dado *a priori*, ele precisa ser conquistado a cada procedimento executado, é o trabalho e as condições estabelecidas em seu espaço que fazem a mediação necessária para que a energia pulsional possa, através da sublimação⁴⁵, ser canalizada para o prazer. “A sublimação é um processo notável, que permite transformar sofrimento em prazer, a partir de algumas modalidades e pela interferência de mediações que opõem claramente o sofrimento ao masoquismo” (Dejours, 2008e, p.207). Desta forma, o trabalho não é apenas infelicidade, ele pode ser produtor de saúde e gratificação quando fortalece a identidade do sujeito através das condições de validação social da sublimação (Dejours, 2008e). Nesse processo

⁴ “A sublimação supõe uma renúncia à meta sexual inicial da pulsão, assim, trata-se de uma dessexualização da pulsão e de sua substituição por uma atividade socialmente útil, que toma o lugar da meta primeira da pulsão” (Dejours, 2008e, p.208).

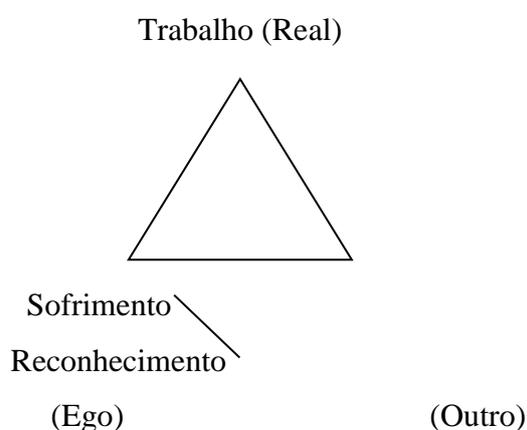
⁵ O caráter social intrínseco da sublimação é colocado por Freud (1915) como um dos destinos possíveis da pulsão.

“intersubjetivo”, o outro é necessário para que se estabeleça o sentimento de filiação. A validação carece de um coletivo, pois é através dele que se torna possível o reconhecimento.

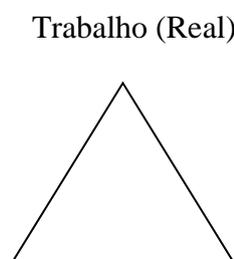
Quando o sujeito lança mão da sublimação como defesa psíquica, ele tem a possibilidade de se apropriar de novas possibilidades para “a dialética desejo/sofrimento” (Dejours, 2008d, p.152). Quando “a defesa contra o sofrimento é a repressão aos impulsos, a auto-aceleração ou a ideologia defensiva da profissão, que subtrai os desejos do indivíduo”, o que se fortalece é “o desenvolvimento de uma lógica da alienação na vontade do outro” (Dejours, 2008d, p.152). Aqui Dejours diferencia dois caminhos que a defesa pode tomar: o da sublimação e o da repressão das pulsões. A sublimação “assegura, em relação ao sofrimento, uma saída pulsional que não faz desmoronar o funcionamento psíquico e somático, enquanto a repressão é limitante para o jogo pulsional” (p.154). Apesar de o desejo ser individual, a cooperação, as defesas coletivas oriundas da sublimação possibilitam uma relação de continuidade com o mesmo; já as defesas adaptativas, que reprimem o jogo pulsional, cortam a expressão do desejo. Assim, “o trabalho [através de seus coletivos] é o único mediador eficiente possível do desejo no campo social, ou, em outros termos, seria o intermediário insubstituível entre o inconsciente e o campo social” (2008d, p.157).

Sendo assim, o adoecimento psíquico e a alienação não dependem da violência e compressão exercidas sobre o sujeito pela realidade do trabalho, mas, segundo Sigaut (*apud* Dejours, 2008b), dependem do isolamento de um dos três termos (Real, Ego ou Outro) dos demais. Sigaut, em sua análise, define três tipos de alienação de acordo com o isolamento de cada termo.

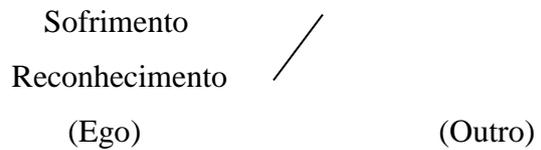
Na “alienação mental”, o indivíduo perde contato com o real do trabalho e com o reconhecimento do outro. Encontra-se, portanto, na “solidão da loucura clássica” (2008b, p.99).



Na “alienação social”, apesar do ego manter uma relação com o real do trabalho, ele não é reconhecido pelo outro, desta



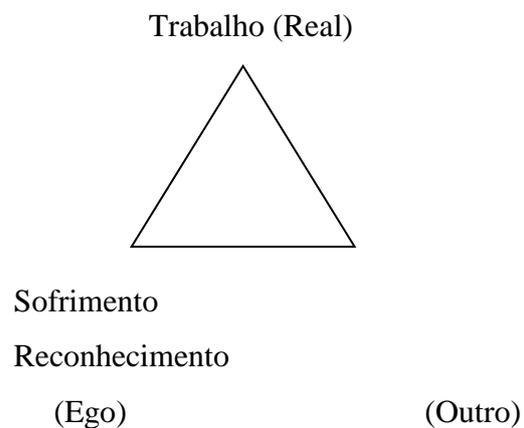
forma está sentenciado à “solidão alienante” (2008b, p.100), a de conduzir sozinho seu relacionamento com o real.



Quando o trabalhador vivencia uma experiência fidedigna, obtida pela experiência com o real, mas que não é reconhecida pelos demais, ele se encontra sozinho, desacreditado, podendo duvidar da validade de sua experiência. Correndo o risco de duvidar de si próprio e da sua identidade, este trabalhador pode ainda [...] entregar-se à loucura que poderá ser confundida com uma espécie de alienação mental, quando vier a protestar ou a reclamar o que considera como de direito – paranoia – ou acabar perdendo a confiança em si e a duvidar da realidade com a qual está confrontado, uma vez que ninguém a reconhece – depressão. (Dejours, 2008b, p.100)

Dejours (2008f) mostra que a alienação social não afeta apenas a vítima em evidência, ao sujeito que passou a ser visto por todos como um desequilibrado, mas ao coletivo como um todo, pois, “ao fugir à luta coletiva pelo reconhecimento do real, eles afastam-se de si próprios” (p.228). Ao consentirem com tal processo através do afastamento e da evasão, estão traindo a si mesmos.

Por último, a “alienação cultural” é “quando o indivíduo faz com que seus atos sejam reconhecidos pelo outro, mas esse reconhecimento ocorre em um mundo psíquico que perdeu seus vínculos com o real” (p.100).



É uma alienação que ocorre quando há uma ruptura coletiva do vínculo com o real, ou seja, quando o reconhecimento mútuo entre o ego e o outro se institui sem o contato com o real. “O reconhecimento faz-se, então na ilusão, ou mesmo num delírio coletivo” (Dejours, 2008g, p.256). “A alienação, quando toma a forma de uma

denegação coletiva do real, anuncia o risco de uma reviravolta da ação humana contra o próprio ser humano” (2008f, p. 230). A origem psicológica de tal denegação está no “sofrimento ético”, ou seja, um conflito entre os valores morais e a imposição de se compactuar de acontecimentos que se desaprova. Segundo o autor seria, também, uma traição consigo mesmo.

É, portanto, na exploração das defesas que surge o processo de alienação do ponto de vista psicológico. As defesas, enquanto processo de denegação, podem impedir o sujeito de ter consciência das relações de exploração e este fato já tem levado a organização a explorar o sofrimento e as defesas em prol da produtividade. Dejours (2008d) aponta o curso que podem tomar as estratégias defensivas: com o sofrimento o sujeito mobiliza uma defesa protetora, se neste momento não encontra o reconhecimento e a possibilidade de cooperação, essa defesa vai se transformando em defesa adaptativa e, progressivamente, em defesa explorada. É nesse momento que emerge o processo da alienação. O sofrimento não mais pela perspectiva da psicodinâmica, mas pela perspectiva da psicopatologia, pode gerar um processo de alienação da adaptação, da exploração, da impossibilidade de emancipação.

Para Dejours (2007), suas pesquisas sobre a psicodinâmica do trabalho têm apontado que “as motivações subjetivas do consentimento (isto é, derivadas do sujeito psíquico) têm um papel [...] decisivo, se não determinante” (p.17). Apesar de nos causar sofrimento, é exatamente através desse sofrimento que se estrutura a tolerância para tomar parte do sistema. E numa “bola de neve”, essa engrenagem gera um sofrimento cada vez maior entre os que trabalham. “O sofrimento aumenta porque os que trabalham vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que hoje lhes é dada possa amanhã melhorar” (p.17). Quanto mais produzem e quanto mais se individualizam e evitam a colaboração com seus colegas de trabalho, mais estes os ameaçam e se tornam competitivos na busca do sucesso. Assim, entre as pessoas comuns, a relação para com o trabalho vai se dissociando paulatinamente da promessa de felicidade e segurança compartilhadas: para si mesmo, primeiramente, mas também para os colegas, os amigos e os próprios filhos (p.17).

Como consequência desse processo, encontramos o adoecimento psíquico como o estresse, e o mais comum e conhecido denominado *burn-out*⁶ (ou *burnout*). Não podemos aqui deixar de considerar o avanço da depressão como forma de expressão do

⁶ “Expressa o esgotamento emocional e físico causado por um estresse contínuo e prolongado”. (Dejours, 2008d, p.165)

sofrimento psíquico no trabalho. Segundo pesquisas Organização Mundial da Saúde (OMS) a depressão já é a terceira maior causa de afastamento do trabalho no mundo, com perspectivas para se tornar a segunda, superando a LER/DORT nos próximos 10 anos⁷.

Segundo Dejours (2008e) é através dessas atividades coletivas que solidificamos o espaço social onde o processo de sublimação possa se estabelecer. A satisfação que conquistamos com o nosso trabalho, a solidificação de nossa identidade, está relacionada com o fortalecimento social dos processos de sublimação. “O sofrimento, o prazer, a sublimação e a identidade implicam a mobilização de procedimentos que dizem respeito à *ação no campo social*” (p.215).

Considerações finais

Ao fechar este artigo é importante reforçar que o trabalho é o meio que possibilita a realização de si, é o mediador da emancipação do sujeito, porém, ele só atinge esse patamar com a constituição do coletivo. O coletivo é um espaço de formação, de desenvolvimento e de trabalho. Quando o estabelecimento desses vínculos é aniquilado, o que ocorre é um vazio e, normalmente, esse vazio é preenchido pelo medo, pela indiferença, pela angústia, pelo ressentimento estabelecido entre os indivíduos que perderam a trama que constitui o coletivo. Quando os trabalhadores não conseguem estabelecer as relações intersubjetivas de confiança, de cooperação, cada vez mais se tornam distantes, se individualizam e é esse o objetivo do capital: compartimentar ao invés de unificar. Se o capital valoriza a individualidade e a competitividade, torna-se difícil a percepção de indivíduos que trabalhem com confiança e cooperação. Sem reconhecimento não há sentido no que se faz, não há prazer, o que se estabelece é sofrimento patológico, estratégias defensivas e alienação. Esse é o paradoxo atual e que conduz a um maior sofrimento psíquico dos trabalhadores: se a exigência de um trabalho em rede tem como base o princípio da competitividade, instaura-se um conflito psíquico que não tem solução visto que é impossível estabelecer um trabalho de cooperação, estabelecer relações intersubjetivas, sem a confiança, através da competitividade e da individualidade.

Porém, o trabalho pode ser organizado de forma diferente da que temos atualmente, “[...] o trabalho pode ser mediador de emancipação, e não apenas de

⁷ Disponível em <http://www.who.int/whr/>. Acesso em 12/11/2011.

alienação” (Dejours, 2007, p.22). Para isso é necessário que lideranças e sindicatos “estejam aptos para pensar a ação e sustentar seus propósitos. O poder de ação está sempre do lado daqueles que pensam” (p.23). Para Barata-Moura (1997), apesar de não se poder negar a individualidade, não é ela que possibilita que se transforme a história, ou seja, é apenas através das relações sociais, do coletivo que a emancipação, uma transformação social, é possível. A superação do desenvolvimento da individualidade e da sociabilidade alienada é imprescindível para que tenhamos homens livres e proprietários de si mesmos, a emancipação humana só será possível ao se superar a forma de sociabilidade atual.

REFERÊNCIAS

- Bakhtin, M. (1981). *Marxismo e filosofia da linguagem*. São Paulo: Hucitec.
- Barata-Moura, J. (1997). *Materialismo e subjectividade. Estudos em torno de Marx*. Lisboa: Avante.
- Dejours, Christophe. *A banalização da injustiça social*. (L. A. Monjardim, Trad.). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. 7ª edição. (Original publicado em 1998).
- Dejours, C. (2008a). Prefácio. Avant-propos para a edição brasileira. In: Lancman, Selma e Sznalwar, Laerte Idal (Org.). (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 17-23). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008b). *Addendum*. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, Selma e Sznalwar, Laerte Idal (Org.) (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 49-106). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008c). O trabalho como enigma. In: Lancman, Selma e Sznalwar, Laerte Idal (Org.) (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.129-141). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008d). Sofrimento e prazer no trabalho: A abordagem pela psicopatologia do trabalho. In: Lancman, Selma e Sznalwar, Laerte Idal (Org.) (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.143-157). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008e). Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, Selma e Sznalwar, Laerte Idal (Org.) (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.187-216). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2008f). Alienação e clínica do trabalho. In: Lancman, Selma e Sznelwar, Laerte Idal (Org.) (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.219-244). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2008g). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In: Lancman, Selma e Sznelwar, Laerte Idal (Org.) (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 245-289). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

Freud, S. (1915/1969). As pulsões e suas vicissitudes. *Edição Standart Brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. V.XIV. Rio de Janeiro: Imago.