

# Centralidade do trabalho e saúde mental<sup>1</sup>

Christophe Dejours<sup>2</sup>

Institut de Psychodynamique du Travail (Paris, França)

Partindo da noção de trabalho vivo, Christophe Dejours apresenta a tese da centralidade do trabalho para a subjetividade e a saúde mental. Para tanto, traz à baila a discussão sobre: a atividade, a insuficiência da tarefa e a experiência de fracasso diante do real; bem como a inteligência do corpo e a afetividade, marcando sua transformação à medida que realiza a atividade, em uma relação dinâmica entre o corpo, a subjetividade e a atividade. Não sendo o trabalho algo solipsista, tais elementos se entrecruzam em meio a outrem, o que requisita a cooperação e os aspectos complexos da formulação de regras para a própria atividade e demanda a confiança, a deliberação coletiva. É nesse coletivo, no viver juntos, que pode ocorrer o reconhecimento que, realizado sobre o que é feito, permite a realização de si no campo social, voltando-se para quem o faz, para uma identidade, que é o que protege a saúde mental. Na ausência da convivialidade e reconhecimento, o trabalho produz sofrimento patógeno. Desse modo, Dejours demonstra que nunca há neutralidade do trabalho no que diz respeito à subjetividade e à identidade, possibilitando a realização de si ou sua destruição.

Palavras-chave: Centralidade do trabalho, Psicodinâmica do Trabalho, Saúde mental.

Centrality of work for mental health

Based on the notion of living work, Christophe Dejours presents the thesis of the centrality of work for subjectivity and mental health. To do so, he discusses activity, the insufficiency of the task, the experience of failure in the face of reality, and the intelligence of the body and affectivity, marking its transformation as it performs the activity in a dynamic relationship between the body, subjectivity, and the activity. Rather than configuring a solipsistic text, such elements intersect each other, requiring cooperation and the complex aspects of formulating rules for the activity itself, which requires trust and collective deliberation. It is in this collective, in living together, that recognition can occur, which, based on what is done, enables self-realization in the social field, turning to those who do it and to an identity, which is what protects mental health. In the absence of conviviality and recognition, work produces pathogenic suffering. Thus, the author shows that work is never neutral toward subjectivity and identity, enabling self-realization or its own destruction.

Keywords: Centrality of work, Psychodynamics of Work, Mental health.

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0009-0008-2303-6088>

<sup>2</sup> Tradução: Paulo César Zambroni-de-Souza. Revisão: Vanessa Andrade de Barros

## Introdução

Quando, nas ciências do trabalho, certos pesquisadores falam de “centralidade do trabalho”, demonstram uma preocupação antropológica; querem indicar que o trabalho não é um objeto que se poderia separar de seu autor para estudá-lo ou analisá-lo como uma coisa. O trabalho real não é uma coisa como o é para o físico, cujo valor é igual ao produto de uma força (aplicada a um sólido) pela distância do deslocamento. Essa definição corresponde a um trabalho mecânico, a um trabalho morto, mas não a um trabalho no sentido forte do termo. O trabalho do qual falamos é sempre um trabalho vivo.

Somente alguns autores ousaram assumir o que implica para o trabalho o fato de ser vivo (K. Marx, I. Meyerson, S. Weil, F. Tosquelles, A. Fernandez-Zoïla, J. Oury, Michel Henry). A noção de centralidade do trabalho foi, de início, introduzida na França por sociólogos especialmente preocupados pelas relações sociais entre homens e mulheres (Kergoat, 1987). Ela resulta da tese segundo a qual as relações entre homens e mulheres na sociedade e a perenidade extraordinária da dominação de gênero são incompreensíveis se não se leva em consideração o trabalho como o elemento material maior ou central da dominação.

Posteriormente, a clínica e a psicodinâmica do trabalho se esforçaram para mostrar que o trabalho exerce também um papel central em cada indivíduo tomado isoladamente, pois, de um lado, ele é o mediador insubstituível entre a subjetividade e a sociedade e, de outro lado, é um mediador fundamental da identidade e da saúde mental. É o que se chama de centralidade subjetiva do trabalho.

Pode-se mostrar, além disso, que o trabalho exerce um papel essencial na organização e evolução da sociedade. Trata-se da centralidade política do trabalho ou, ainda, a centralidade do trabalho na polis.

Enfim, mais recentemente, procurou-se dar destaque ao papel do trabalho na produção de conhecimento científico, ao levar-se em conta não somente os resultados da ciência, mas também o processo de produção da experimentação. São todos os critérios de validade do conhecimento científico que devem ser revisados. É o que se designa sob o termo de centralidade epistemológica do trabalho. Assim, a centralidade do trabalho se estende em quatro registros:

- A relação entre homens e mulheres;
- A saúde;
- A polis;
- O conhecimento.

Neste texto, me dedicarei principalmente à relação da centralidade do trabalho face à subjetividade e à saúde. Começarei abordando as relações entre trabalho e subjetividade no nível do indivíduo singular.

Em um segundo momento, evocarei as relações entre trabalho e coletivo, o que traz igualmente questões importantes para o campo da saúde mental.

Em seguida, tratarei das relações entre a dimensão coletiva do trabalho e a construção da identidade para, finalmente, discutir as consequências psicológicas do fracasso do trabalho vivo em certas situações de trabalho que, parece-me, colocam sérios problemas àqueles que se preocupam com as relações entre trabalho e saúde mental.

## Trabalho, atividade e subjevidade

Opõe-se correntemente o trabalho de concepção ao trabalho de execução, aquele se passando por mais nobre que esse. A distinção não é falsa, mas convém assim mesmo sublinhar que não há trabalho de execução se com este termo pretende-se designar uma atividade de estrita obediência às prescrições, aos procedimentos ou às ordens.

Todas as pessoas que trabalham contornam os regulamentos, violam os procedimentos, transgridem as ordens, enganam as instruções. Não somente por gosto imoderado pela resistência ou pela desobediência, mas, muito mais correntemente, para fazer bem feito, pois o trabalho concreto não se apresenta jamais exatamente como prevê quem o concebe, o projeta e o organiza. Há sempre imprevistos, panes, disfunções, incidentes, em todo trabalho. O que é prescrito é o que se designa por tarefa. O que fazem os trabalhadores, concretamente é a atividade. Trabalhar, em suma, é constantemente ajustar, adaptar, transformar. Aquele que não sabe dar um jeito ou que não ousa fazê-lo é um mau profissional, pois aquele que se prende à execução estrita das prescrições não faz outra coisa, senão a greve do zelo. Nenhuma empresa, nenhuma fábrica, nenhuma organização pode funcionar se as pessoas se prendem exclusivamente à execução dos procedimentos oficiais. Um exército cujos homens obedecem estritamente às ordens é um exército derrotado.

Se os enfermeiros executassem rigorosamente as ordens dos médicos, haveria muitas mortes nos hospitais, o que eles evitam precisamente graças a seu zelo.

Mas o que é, então, o zelo? É a inteligência que é mobilizada quando se depara com o imprevisto, com o obstáculo que a realidade opõe ao saber fazer ordinário. O real, de fato, pode ser definido como o que se faz conhecer ao sujeito que trabalha por sua resistência. O zelo é, pois, a mobilização desta inteligência muito particular que é requisitada face à resistência do real.

O que essa inteligência tem de especial? É precisamente pelo fato de aquele sujeito, que se vê confrontado com o real, não conhecer a solução que (melhor) convém a tal confronto. Essa inteligência vai suprir esse desconhecimento pois, claramente, é quando todos os meus conhecimentos e todo o meu saber-fazer são derrotados pelo incidente, que eu fico incontestavelmente face ao real. Esta inteligência é particular, porque ela deve intervir sobre o desconhecido, o imprevisto, o inédito; uma inteligência que inventa, que descobre, que inova. Uma inteligência que avança lá onde eu não tinha competências constituídas.

Bem! É possível mostrar que a inteligência aqui requerida é, antes de tudo, uma inteligência do corpo. Essa inteligência repousa sobre a constituição prévia de uma intimidade profunda entre o corpo que trabalha e o objeto a se trabalhar, a matéria, a ferramenta, a máquina ou o artefato técnico. Esta intimidade confere ao corpo uma experiência da qualidade do objeto, de sua resistência e de sua fragilidade. É o corpo que toca o mundo, é o corpo que armazena esta experiência, é o corpo que memoriza, é o corpo que orienta e que guia os gestos, as tentativas, os falseamentos, as inovações que vai precisar tentar para superar o obstáculo do real. É o corpo que intui a solução.

O processo de adquirir essa intimidade, essa familiaridade com o material a se trabalhar, que precede a formação da intuição corpórea, é complexa, mas já é bem conhecida. Isso não impede que ele seja constante e incansavelmente incompreendido, até mesmo negado. O processo que confere inteligência, em seus dois sentidos – de compreensão e de capacidade de inventar soluções – passa pelo que se chama de “subjetivação da matéria” ou “subjektivierendes Handeln” – “atividade subjetivante” –, que é um processo de encarnação da relação com o trabalho (Böhle & Milkau, 1998).

Não descreverei esse processo porque seria longo demais, mas insistirei em algo que é particularmente importante para nós. Tal conhecimento do mundo pelo corpo repousa, em seu próprio princípio, sobre a afetividade. A experiência do mundo real, isto é, sua resistência ao domínio, é inevitavelmente feita no modo do fracasso, ou seja, uma experiência afetiva: surpresa, discordância, aborrecimento, irritação, decepção, raiva, sentimento de impotência... Todos esses sentimentos são parte integrante do trabalho. Eles são a matéria-prima fundamental do conhecimento do mundo, pois, primeiro, é afetivamente que a realidade do mundo se revela ao sujeito que trabalha. Aquele que é pouco sensível é forçosamente desajeitado. Ele quebra as máquinas porque não possuem sensibilidade suficiente para perceber quando elas estão estragando. O cuidador desajeitado desestabiliza o doente porque ele não reconhece afetivamente a angústia do outro.

Para provar afetivamente o real e, assim, conhecer o mundo, é necessário, de início, um corpo, porque é com o corpo que se experimenta os afetos.

Chamo agora a atenção sobre a reversibilidade dessas questões. Eu falei do que o trabalho deve ao corpo, mas é possível examinar de modo inverso: o que o corpo deve ao trabalho. Nesta intimidade entre o corpo e a matéria – quando percebo o que faz brotar em mim a dureza do metal, sua reação, sua torção, seu limite à ruptura, sua flexibilidade quando eu o aqueço, sua maleabilidade – ao mesmo tempo, no momento em que apreendo o mundo, novos registros de sensibilidade aparecem em mim. No mesmo movimento no qual meu corpo experimenta afetivamente a resistência do real, se revelam a mim modos afetivos que, até então, me eram desconhecidos. Ao mesmo tempo em que a inteligência do corpo aprende a conhecer o real, é minha afetividade que aumenta, é minha subjetividade que se expande. O sofrimento se transforma em um prazer extraordinário, o prazer de viver a vida.

Uma longa análise metapsicológica mostraria que esse corpo que goza do aumento de seu poder de sentir não é o corpo biológico, mas o que em psicanálise chama-se o corpo erógeno, ou seja, esse corpo que eu habito, esse corpo que é engajado na expressividade, na mímica, no gestual, nas técnicas corporais. E esse corpo é precisamente o mesmo que é implicado no encontro erótico.

Assim, o trabalho é para o corpo uma prova extraordinária graças à qual não somente a vida se experimenta em si, mas pela qual a subjetividade pode se transformar, se expandir. Trabalhar não é nunca unicamente produzir, é também transformar a si mesmo.

Tudo o que eu disse do trabalho da matéria é também válido no trabalho intelectual: é com o seu corpo que o professor ou o comediante sente e segue a escuta que faz de seu público e, depois, ajusta o seu saber-fazer corporal, o que se designa como agir dramático, para suscitar a atenção desse público.

É com o corpo que experimentamos afetivamente o contato com os pacientes e que adquirimos consciência de seu estado psíquico. Um “conhecimento do corpo” (expressão tomada de Bourdieu que, por sua vez, atribuiu a ela outro propósito).

A relação entre o corpo, a subjetividade e a atividade faz surgir espinhosos problemas sobre a dinâmica das relações entre psicose e trabalho, pois, se o corpo pode tirar proveito da confrontação com o real para se engrandecer, a subjetivação da matéria que precede logicamente o poder de suplantar a resistência do real pressupõe a mobilização de um corpo erógeno que já esteja lá. A atividade de trabalho não pode, senão, expandir a sensibilidade do corpo, não pode criá-la.

Quando, na vida amorosa, a prova erótica é difícil ou impossível, o trabalho constitui uma segunda via para ampliar o poder do corpo de experimentar em si a vida.

Os psicóticos não cessam de nos espantar. Em certos casos, as amputações do corpo erógeno são de tal forma extensas que os tornam tão desajeitados a ponto de quebrar tudo nas mãos. Em outros casos, é o inverso. A habilidade – seja manual, como em certos psicóticos que se revelam ser consertadores superáveis, ou seja, intelectual, como certos poetas ou inventores geniais – implica a mobilização dessa segunda via que constitui a inteligência do corpo no trabalho, o que, por si só, às vezes, permite ao sujeito manter-se *de pé na vida*. Mas não se pode jamais prever. Esta é a dificuldade para o clínico e para quem se ocupa de inserção profissional. O encontro entre o corpo e a atividade tem fundamentalmente o aspecto de uma dádiva. Ele acontece e se produz exatamente como um encontro amoroso, que se recebe ou se recusa, mas não pode ser previsto. Trata-se de uma relação privilegiada com o trabalho, como com o amor e como com o sonho. Isso me vem em sonho, “isso me veio em sonho” – “*Es träumte mir*”, se diz lindamente em alemão.

## Trabalho, cooperação e atividade deontica

Embora tudo o que diz respeito à relação solipsista com a tarefa seja já fortemente complexa, manter esta análise da centralidade subjetiva do trabalho é uma simplificação injustificada. O trabalho, de fato, implica também, na maior parte das situações ordinárias, a relação com outrem.

Trabalha-se para alguém, para um cliente, para um chefe, para seus subordinados, para os colegas. O trabalho implica também, por vezes, o coletivo, estando em seu centro a questão da cooperação.

Trata-se de cooperação e atividade, sabendo-se que existe sempre uma distância entre a organização do trabalho prescrito, o que se designa pelo nome de coordenação e a organização do trabalho efetivo, o que se designa pelo nome de cooperação.

Trabalhar não é apenas mobilizar a inteligência do corpo, aquela que os gregos honraram com o nome de *métis*. Há outro tipo de inteligência da qual é necessário falar agora. Uma inteligência que se aparenta como forma de sabedoria, por vezes, moral e política, o que Aristóteles comentou em profundidade: a sabedoria prática – *phronésis*. Pois a coordenação prescreve a divisão de tarefas, as atribuições, as prerrogativas, as limitações do papel e da função. A coordenação é o lugar do exercício do poder e da dominação, mas, também nesse caso, basta tornar-se estritamente obediente para que o poder entre em colapso.

A cooperação é diferente da coordenação. Ela implica um remanejamento consensual da organização prescrita. Para isso, é necessário, àqueles que trabalham juntos em um coletivo ou em uma equipe, remanejar a divisão de tarefas e de pessoas inventando regras práticas, aceitas e respeitadas por todos.

Não vem ao caso comentar aqui todos os elos intermediários da construção de uma cooperação. Assinalarei somente que isso exige que se estabeleçam relações de confiança entre aqueles que trabalham. Esta é a condição para que cada um possa mostrar aos outros como trabalha, sem temer que, revelando seus artifícios, isso retorne contra si.

Desta forma, podem ser colocados em discussão os diferentes modos operatórios de cada um, para decidir juntos o que é possível ser admitido e o que deve ser evitado ou proibido. Além da confiança e da visibilidade, é necessário ainda ser capaz de exprimir seu ponto de vista e ser capaz de justificar e mesmo defender sua opinião. É preciso também ser capaz de escutar os outros. Tudo isso consiste, no final das contas, em aportar sua contribuição para a deliberação coletiva sobre o “como” do trabalhar juntos. No melhor dos casos, chega-se a acordos consensuais sobre as maneiras de fazer e de trabalhar, sobre as responsabilidades e obrigações de cada um. Em outros casos, o acordo consensual pode não ser obtido. Há um litígio e, em um dado momento, é preciso arbitrar por uma decisão que, mesmo que não seja consensual, só pode se tornar operacional se for proferida por alguém que goza de uma autoridade efetiva. A autoridade é igualmente uma dimensão difícil a ser estudada. A um grau de complexidade suplementar, se o acordo puder ser estabilizado, assume então o valor de um acordo normativo, isto é, de um acordo que será, daí em diante, referência, para todos. Quando se consegue agregar vários acordos normativos, consegue-se construir o que se chama uma regra de trabalho que, articuladas entre si, formam as chamadas “regras de ofício”.

Pode-se mostrar facilmente, a partir da análise do processo de construção de regras, que uma regra nunca possui, somente vocação técnica. Ela é, ao mesmo tempo e sempre, uma regra social que organiza a civilidade e o viver juntos. Trabalhar não é, jamais, unicamente produzir, é também viver juntos. Regra de trabalho e convivialidade andam sempre em par.

Em suma, as regras de trabalho estruturam o trabalho concreto e dão forma à cooperação propriamente dita, que é sensivelmente diferente da organização prescrita, da coordenação.

A essa atividade de construção de regras, que consome boa parte de nosso tempo e de nossa energia, dá-se o nome de “atividade deôntica”. Só existe um coletivo quando existem regras que organizam a atividade comum, caso contrário, não é um coletivo, é um grupo ou uma multidão, ou mesmo uma massa.

A atividade deôntica é parte integrante do trabalho ordinário e ela conduz a diferenciações por vezes muito marcadas entre equipes e entre coletivos, entre estilos de trabalho. Os coletivos e os ofícios têm uma história de suas regras e de suas transformações sucessivas.

Do ponto de vista que nos interessa aqui, é necessário insistir sobre a complexidade dos propulsores psicológicos da atividade deôntica. O que é requisitado não é somente a obediência ou

a docilidade. A normalização das condutas pelas regras e regulamentos não é, senão, um aspecto do trabalho. Muito mais importante é a atividade normativa ela mesma, ou seja, a capacidade de trazer uma contribuição à atividade deontica. Em muitos casos, os sujeitos que sofrem de patologias mentais experimentam grandes dificuldades em ocupar um lugar no coletivo por este lugar ser fundamentalmente tributário da contribuição que cada um possa oferecer à atividade deontica. É difícil articular a aceitação das regras à capacidade de contestá-las. A “subversão temperada” das regras é o que se espera do exercício da inteligência e da sabedoria práticas de cada um no trabalho ordinário, mas isso requer uma grande flexibilidade psíquica, o que, como sabemos, não é a qualidade principal do psicótico, do psicopata, nem de quem possui algum tipo de deficiência intelectual.

## Atividade deontica, espaço de discussão e identidade

Como se pode perceber, trabalhar junto não é dado, não é natural, e supõe importantes esforços de implicação, isto é, de uma outra forma de zelo. Uma vez mais: não existe trabalho de pura execução. Na situação inesperada, para poder cooperar, é preciso correr riscos: entre outros, aquele de se manifestar, de mostrar o que se faz e dizer o que se pensa. Indubitavelmente, isso é correr riscos.

Mas, então, por que as pessoas que trabalham consentem em correr riscos no lugar de fazerem todos a greve do zelo, que é claramente menos custoso, e que, no limite, certo número de trabalhadores se mantém fazendo – estritamente o mínimo – apesar das críticas severas e da cólera dos outros que se implicam lealmente na obra comum?

Aqueles que participam da atividade deontica, da vida do coletivo e do viver juntos, trazem, de fato, uma contribuição maior à cooperação, à organização do trabalho, à empresa ou à instituição e à sociedade. Se eles se implicam desta maneira é porque, em contrapartida a essa contribuição, esperam uma retribuição. Ora, a clínica do trabalho é clara sobre este ponto irrefutável: a retribuição que mobiliza a maioria dos trabalhadores não é a retribuição material. Não que ela seja sem importância, evidentemente, mas não é o motor. A retribuição esperada é, antes de tudo, uma retribuição simbólica. A potência da retribuição material sobre a mobilização subjetiva emana de sua dimensão simbólica e reenvia muito estreitamente aos critérios de justiça e de equidade. A forma que toma principalmente a retribuição simbólica esperada é o reconhecimento, no duplo sentido do termo: reconhecimento no sentido de gratidão pelo serviço prestado; reconhecimento no sentido de julgamento sobre a qualidade do trabalho realizado. Sua eficácia simbólica só é atingida se for obtido e conferido segundo procedimentos cujos critérios sejam extremamente precisos.

O reconhecimento passa por julgamentos que se apresentam de duas formas:

- O julgamento de utilidade, que incide sobre a atividade econômica, técnica ou social de minha contribuição e sobre a realização do trabalho. Somos muito ligados a este tipo de julgamento graças ao qual minha atividade é reconhecida como um trabalho e não como um passa tempo. Em contrapartida, eu ganho um lugar na sociedade. “Senhora fulana, a senhora tornou-se uma inútil!”; “Senhores caldeireiros, os senhores são, daqui em diante, inúteis, seu trabalho poderá ser feito mais rápido, melhor e menos caro pelos sistemas automatizados”. Este tipo de alegação é psicologicamente penoso e deletério. Ser colocado “fora do jogo”<sup>1</sup> provoca descompensações psicopatológicas que estão presentes para testemunhar a importância do julgamento de utilidade para a saúde mental;
- Ao lado do julgamento de utilidade, há o julgamento de beleza, que conota a qualidade, a beleza de um trabalho, a bela obra, a conformidade às regras da arte. Este julgamento é ainda mais importante para a saúde mental, pois sua contrapartida é o pertencimento.

1 NT: no original, “La mise au placard”.

Reconhecendo a qualidade do meu trabalho, a equipe me concede, de fato, um pertencimento a ela. Por este julgamento, pode-se também ascender ao pertencimento a um ofício. É mostrando seu trabalho e porque sua qualidade foi reconhecida pelos outros que um psicanalista se torna, enfim, membro de sua associação. É quando seu artigo é aceito pelo comitê editorial de uma revista científica internacional que o doutorando se torna verdadeiramente um pesquisador reconhecido.

Compreende-se facilmente que o reconhecimento, ao conferir pertencimento à sociedade e a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício, permite àquele que dele se beneficia sair da solidão social, o que já é muita coisa por si mesmo, mas o reconhecimento pode chegar também a transformar o sujeito, ele mesmo, a seus próprios olhos. De fato, para a maioria das pessoas, a identidade não é bem reconhecida. Ela precisa ser confirmada aos olhos dos outros. Quando nossa identidade sai ferida de uma infância na qual nossos pais nos negligenciaram, esta identidade fica como que inacabada, incompleta, em sofrimento. Tal incompletude leva o sujeito a se expor a provas que lhe permitam expandir sua identidade, completá-la, realizá-la.

Existem duas maneiras de fortalecer sua identidade:

- A primeira é a realização de si no campo erótico. Ela passa pelo amor;
- A segunda é a realização de si no campo social. Ela passa sempre pelo trabalho.

Esta última ocasião constitui uma segunda chance para aqueles cuja infância amputou os possíveis desenvolvimentos de sua identidade e para aqueles que não têm sorte no amor.

Para todos os efeitos, numerosos são aqueles cuja vida amorosa não é muito bela e que constroem sua identidade especialmente pela relação com o trabalho. Entretanto, mesmo para os mais felizes no amor, o trabalho permanece como um domínio essencial de constituição identitária. Se a identidade é a armadura da saúde mental, então compreende-se melhor o significado da expressão: “centralidade do trabalho”.

A centralidade do trabalho face à identidade é também uma centralidade face à saúde mental. Aqueles que estão privados do trabalho estão, ao mesmo tempo, na impossibilidade de oferecer uma contribuição à organização do trabalho e, através dele, à sociedade. Sem trabalho, não podem esperar nenhuma retribuição em forma de reconhecimento. De fato, o desemprego de longa duração é uma catástrofe em termos de saúde mental e de saúde pública. Esta é outra perspectiva da “centralidade subjetiva do trabalho”.

A psicodinâmica do reconhecimento, para aqueles que se beneficiam dela, é o processo pelo qual o sofrimento no trabalho é transformado em prazer. É uma psicodinâmica bem diferente do masoquismo, que é uma erotização direta do sofrimento. Além disso, a psicodinâmica do reconhecimento é o que dá ao sofrimento uma significação social. Seriam necessários desenvolvimentos mais amplos dessas ideias para mostrar como, além da problemática da identidade, quando se penetra no domínio da ipseidade, o trabalho abre uma relação específica da subjetividade à cultura e à civilização: a *Kulturarbeit*, que se aborda conceitualmente com a problemática da sublimação.

## O fracasso da dinâmica do reconhecimento

Quando não é possível colocar à prova a inteligência do corpo, a *métis*, que foi abordada inicialmente, porque a organização do trabalho recusa à pessoa que trabalha o direito à inventividade – por exemplo, no trabalho repetitivo sob exigência de tempo, com a conotação do chimpanzé que Taylor toma como modelo de mão de obra – não existe outra saída, senão o sofrimento. Quando é impossível se beneficiar do reconhecimento, porque a convivialidade desertou do mundo do trabalho, então só resta o sofrimento. Nunca há neutralidade do trabalho no que diz respeito à subjetividade e à identidade, ou bem ele permite ao ser humano se realizar ou bem ele o esfacela

psicologicamente. Quando aquele que trabalha só experimenta frustrações em seu sofrimento, arrisca efetivamente perder sua saúde mental. Se, a despeito das exigências deletérias de numerosas situações de trabalho, todos não se descompensam, é porque elaboram defesas.

Essas defesas são complexas e não são dadas. Elas são enigmáticas, difíceis de se construir e demandam muito talento àqueles que as criam.

Se insisto nesse ponto é porque o trabalho é um elemento maior de dominação. No caso de pessoas com alguma deficiência, por exemplo, colocá-las no trabalho é também, *nolens, volens*, expô-la a exigências que as farão, de início, sofrer. Se a psicodinâmica do reconhecimento não funciona, será necessário a essa pessoa concentrar seus esforços sobre as estratégias de defesa contra o sofrimento que engendram as exigências do trabalho. Dentre essas estratégias, mostramos que algumas delas somente podem ser construídas pela cooperação entre os membros do coletivo para erigir, não mais regras de trabalho, mas regras defensivas. Ora, essas defesas coletivas colocam, por sua vez, sérios problemas psicológicos. A maior parte delas são atravessadas por referências à virilidade. Não se deve demonstrar medo, timidez. Não se deve queixar. Deve-se enfrentar o sofrimento sem vacilar. Um homem viril “não sofre”. Em numerosas situações de trabalho, é necessário mesmo poder infringir o sofrimento a outrem. Um homem é aquele que pode infringir sofrimento a outro. É o caso da construção civil, do exército, mas também no mundo dos engenheiros (conforme os trotes nas faculdades de engenharia e nas escolas militares), dos médicos, ou ainda entre os gestores, nos setores de recursos humanos, nos quais não convém se comover quando é necessário proceder a um plano de demissões e selecionar as vítimas de tais planos etc.

Apesar de sua característica espetacular e espontaneamente cruel, as estratégias coletivas de defesa não são, jamais, definitivamente estabelecidas. Para funcionar, elas devem descartar e, frequentemente, excluir sem piedade aquele que se mostra tímido ou insuficientemente entusiasta. Aquele que hesita, por sua hesitação ameaça a coesão da estratégia coletiva de defesa. É um grande problema, porque desestabiliza frequentemente, sem o saber, as estratégias coletivas de defesa que organizam a coletividade na qual ele tenta entrar. A compaixão e a cautela estão em contradição frontal com a virilidade defensiva. Não se pode apenas criticar as estratégias coletivas de defesa com o pretexto de que elas são axiologicamente suspeitas, pois elas são indispensáveis àqueles que trabalham para conter seu próprio sofrimento e para assegurar que farão sua tarefa. Condenar os comportamentos machistas e intolerantes é justificável, com a condição de que não se desconheça o sofrimento que os alimenta.

Nem todas as estratégias coletivas de defesa são viris. Nem todas, mas quase todas. As únicas que foram claramente identificadas como escapando à virilidade foram encontradas junto às enfermeiras (Molinier, 1997; 2000), que praticam um ofício tradicionalmente de mulheres, inventado por mulheres. Encontram-se também, em um menor grau, junto a cuidadoras e profissionais que trabalham com a infância. A feminização de tarefas tipicamente reservadas aos homens pode transformar o mundo do trabalho e torná-lo mais tolerante às pessoas que sofrem de transtornos psíquicos? Esta é uma questão muito controversa, que eu creio ser importante, mas que deixo aqui sem resposta.

## Conclusão

É verdade que o trabalho guarda um potencial fabuloso de recursos para construir a saúde mental e expandir sua identidade.

Mas não sejamos ingênuos.

O trabalho sempre foi e continuará sendo um lugar de relações sociais de dominação antes de ser um mediador da emancipação. As novas formas de organização do trabalho conseguiram implementar meios poderosos de concorrência generalizada, não somente entre empresas, pois isso

não era novidade, mas entre todos os trabalhadores. No coração desses meios muito poderosos, há a avaliação. Em particular a avaliação individualizada de performances, que constitui uma verdadeira mutação nos métodos de dominação. Disso resulta que todas as formas de solidariedade se decompõem progressivamente trazendo como consequência a solidão, além da desolação (Arendt, 1951). Sob o efeito da concorrência generalizada, as novas formas de organização do trabalho geram cada vez mais doentes, no seio mesmo da população ativa, aquela das pessoas comuns que, até então, não mostravam sinais particulares de vulnerabilidade psicopatológica.

No conjunto, as relações entre saúde mental e trabalho se degradam. E sente-se, evidentemente o contragolpe.

Dito isto, não há fatalidade na evolução do que nós conhecemos hoje. O trabalho ocupa seu lugar central no funcionamento psíquico. Eu sublinho uma vez mais: nenhuma organização do trabalho, nenhuma instituição, nenhuma empresa, nenhum sistema, nenhum exército funciona por si mesmo ou pelo simples fato que haja força de um lado e obediência de outro. Se os homens e as mulheres que trabalham obedecessem e fossem perfeitamente submissos, o sistema entraria em pane. As coisas funcionam porque homens e mulheres trazem seu zelo ao sistema. A promessa de emancipação que o trabalho contém deve ser relativizada também para as pessoas com algum tipo de deficiência, pois isso não depende apenas da habilidade dos psiquiatras. Isso depende, em grande parte, da ação que os trabalhadores e os cidadãos farão talvez um dia para reencantar o mundo do trabalho.

## Referências

- Arendt, H. (1951). *Le système totalitaire: Les origines du totalitarisme*. Seuil.
- Böhle, F., & Milkau, B. (1998). *De la manivelle à l'écran: L'évolution de l'expérience sensible des ouvriers lors des changements technologiques*. Editions Eyrolles.
- Kergoat, D. (1987). Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux. In A. Kartchevsky-Bulport, D. Combes, H. Le Doaré, H. Hirata, D. Kergoat, F. Hakiki-Tlahite, D. Chabaud, D. Fougeyrallas-Schwebel, E. S. Lobo, J. Humphrey, L. Gitahy; R. Moysés, D. Ronci, M. Pacifico, A. Borzieix, M. Maruani, & B. Beccalli (Orgs.), *Le sexe du travail: Structures familiales et système productif* (pp. 207-220). Presses Universitaires de Grenoble.
- Molinier, P. (1997). Féminité et savoir-faire discrets. In *Actes du Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail* (Vol. 2, pp. 335-348). Laboratoire de Psychologie du Travail du CNAM.
- Molinier, P. (2000). Travail et compassion dans le monde hospitalier. *Les Cahiers du Genre*, 28, 49-70.

**Endereço para correspondência**  
E-mail: christophe.dejours@ipdt.fr

Recebido em: 19/06/2023  
Revisado em: 19/06/2023  
Aprovado em: 19/06/2023

