

O LUGAR DO RECONHECIMENTO NO TRABALHO DOCENTE

*Sonia Terezinha Oliveira Nogueira*³⁰

*katia Tarouquella Rodrigues Brasil*³¹

RESUMO

Este artigo busca discutir o lugar de reconhecimento no trabalho docente, enfatizando a contribuição para as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Tem como referencial os pressupostos da psicodinâmica do trabalho, desenvolvido por Christophe Dejours, aliado aos estudos da psicanálise e educação. Parte-se da hipótese de que o reconhecimento no trabalho ameniza as vivências de sofrimento do trabalhador, propicia o sentimento de pertencimento e reveste de sentido o seu trabalho. Os dados foram analisados a partir da coleta realizada com professores de uma escola da rede pública do Distrito Federal situada em uma região de baixo Índice de Desenvolvimento Humano-IDH, no ano de 2009. Através desse estudo, pode-se concluir que o reconhecimento pode garantir o efetivo trabalho docente, bem como transformar o sofrimento em prazer e realização.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Reconhecimento. Trabalho Docente.

THE PLACE OF RECOGNITION IN THE TEACHING PROFESSION

ABSTRACT

This article discusses the place of recognition in the teaching career, emphasizing the contribution to the experiences of pleasure and pain at work. We have adopted the assumptions of work psychodynamics, developed by Christophe Dejours, coupled with studies of psychoanalysis and education. We started from the hypothesis that recognition at work eases the suffering of the worker experiences, fosters a sense of belonging and makes their work meaningful. The analyzed data were collected on teachers from a state school in the Federal District situated in a region with low Human Development Index (IDH), in 2009. Through this study, we can conclude that recognition can ensure effective teaching and transform suffering into joy and fulfillment.

Keywords: Work Psychodynamics. Recognition. Teaching.

³⁰ Mestranda em Educação pela Universidade Católica de Brasília – UCB. E-mail: sonia.nog@hotmail.com.

³¹ Doutora em psicologia. Professora do mestrado e doutorado em educação da Universidade Católica de Brasília
E-mail: ktarouquella@gmail.com.

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem a propositiva de investigar o lugar de reconhecimento no trabalho docente, enfatizando a contribuição para as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Partiu-se da problemática que envolve o lugar do reconhecimento no trabalho docente e da hipótese de que o reconhecimento no trabalho ameniza as vivências de sofrimento do trabalhador, ao mesmo tempo em que propicia o sentimento de pertencimento e reveste de sentido o seu trabalho.

Diversos pesquisadores atentos ao desafio do trabalho como elemento constituinte do indivíduo e da sua identidade se debruçaram décadas sobre esta temática. O sofrimento do professor tem sido alvo de investigação; Jesus (1998) evidencia que vivemos numa sociedade arriscada, com diversos fatores que conduzem ao mal-estar docente, entre eles: (a) o ritmo de vida acelerado e alucinante, no qual as pessoas têm que responder constantemente a expectativas sociais; (b) ambientes de alta competitividade, onde os fins justificam os meios, traduzindo-se na perda dos valores humanos da solidariedade, cooperação; (c) instabilidade profissional; (d) percepção da ausência de controle ou incerteza de fatores para conseguir os resultados pretendidos; (e) expectativas de controle dos resultados; e (f) políticas públicas desencontradas das necessidades da sociedade, foram identificados como “crise de motivações”.

No Brasil, o sofrimento no trabalho docente é investigado por Carlotto (2002), Carlotto e Pallazzo (2006), Carlotto e Câmara (2007), Codo (2006) que abordam e dão visibilidade à síndrome de Burnout. Outros autores tais como Araujo et al (2005); Aguiar e Almeida (2008), Silva e Brasil (2010) abordam mal-estar docente mobilizado a partir da avaliação individualizada do professor, da relação professor-aluno e das condições do trabalho docente e do isolamento no trabalho docente. Gasparini et al (2005) enfocam condições de trabalho e saúde do professor no Brasil e apontam os agentes estressores que o professor tem ao lidar no seu cotidiano escolar e ainda, Mosquera e Stoubaus (2007) os quais revelam as características e os fatores determinantes do mal-estar no exercício da docência. Conforme Esteve (1999), as dificuldades e pressões vivenciadas pelos professores estão associadas à sobrecarga de trabalho, precariedade de material e recursos didáticos, inadequadas condições de trabalho, tipo de clientela assistida, superlotação das salas, pouco reconhecimento e desvalorização social do magistério.

A psicodinâmica do trabalho foi a base fundamental da pesquisa, tendo como ponto de partida o trabalho na perspectiva da psicodinâmica do reconhecimento, que se refere a uma forma de valorização do engajamento subjetivo e do sofrimento inerente ao trabalho e diz respeito a um modo de retribuição simbólica dada ao sujeito como compensação por sua contribuição aos processos da

organização do trabalho (Dejours, 2008); o reconhecimento no campo do trabalho docente, o qual se inscreve na dinâmica da realização do eu e da identidade como proteção a saúde mental do profissional no exercício da docência, a partir dos referenciais teóricos de Dejours(2008), Zaragoza(1999), Marchesi (2008) entre outros. A falta de reconhecimento e sua relação com o mal-estar docente é enfocada a partir das ideias de Aguiar e Almeida (2006), Esteve (1999) Silva e Brasil (2010) e outros.

A partir da leitura das falas dos professores, foram elaboradas categorias que representam as formas de reconhecimento no trabalho docente, bem como a ausência do reconhecimento. O resultado final da análise de conteúdo foram três categorias: reconhecimento pelos pares; reconhecimento pelos alunos e ausência do reconhecimento.

TRABALHO NA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO RECONHECIMENTO

Para a psicodinâmica do trabalho, o trabalho humano é fonte de realização, satisfação, prazer, estruturando e complementando o processo de identidade dos sujeitos. Contudo, o trabalho pode também ser um elemento patogênico, fonte de sofrimento que compromete o trabalho e a saúde do trabalhador. O sentido do trabalho se dá no campo do reconhecimento e expressa o retorno de todo investimento feito no trabalho pelo sujeito. Entretanto, quando esse investimento passa despercebido ou é negado pelos outros, o sofrimento se apresenta como uma ameaça para sua saúde mental (DEJOURS, 2007).

O reconhecimento no trabalho atua em duas diferentes dimensões, a primeira seria o

reconhecimento no sentido de *constatação*, ou seja, da realidade que representa a contribuição individual específica a organização do trabalho. O segundo reconhecimento seria no sentido de *gratidão* pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho, contudo, este reconhecimento é concedido de forma esporádica (LANCMAN; SZNELWAR, 2008). Para Dejours (2008), o trabalho implica nos gestos *saber-fazer*, no engajamento do corpo, na mobilização da inteligência, no poder de sentir, pensar e inventar. Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. O real para o sujeito é aquilo que se opõe ao controle, que o empurra para pensar e agir de forma diferenciada daquilo que a organização prescreveu. É na verdade a resistência aos procedimentos do *saber - fazer*.

O real se apresenta ao sujeito por meio de um efeito surpresa e desagradável, ou seja, de um modo afetivo, sendo acompanhado de uma dose de sofrimento, pois o trabalho resiste às prescrições (DEJOURS, 2008). A origem desse sofrimento está no esforço realizado pelo sujeito no trabalho, que objetiva dar conta das dificuldades a ele apresentada. O real existe para confrontar o sujeito ao fracasso, de onde surgem os sentimentos de impotência e decepção.

O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência ao real (DEJOURS, 2004, p.28).

Quando a organização do trabalho faz obstáculos à elaboração do sofrimento e sua transformação em prazer, este pode ser prejudicial à saúde mental. Entretanto, sofrimento pode ser transformado em prazer pelo su-

jeito em duas condições. A primeira seria quando a organização do trabalho não se opõe a criatividade do sujeito, quando esta se traduz na sensibilidade e na habilidade dele com as máquinas, objetos e pessoas. A segunda condição é quando a contribuição do trabalho é reconhecida pelos outros. (MOLINIER, 2004).

A transformação do sofrimento em prazer se torna possível pelo sentido atribuído ao trabalho. Para que o sujeito transforme sofrimento em criatividade e seja reconhecido socialmente, um dos elementos é a *ressonância simbólica*, a qual ocorre quando há uma compatibilização entre as representações simbólicas do sujeito, seus investimentos pulsionais e a realidade de trabalho, ou seja, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o sujeito, com base na sua história de vida. (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

A dinâmica do reconhecimento se refere a uma forma de valorização do engajamento subjetivo e do sofrimento inerente ao trabalho e, conforme Dejours (2008) diz respeito a um modo de retribuição simbólica dada ao sujeito como compensação por sua contribuição aos processos da organização do trabalho. O reconhecimento profissional oferece uma base sólida para o desenvolvimento da auto-estima, tanto para viver um conjunto de emoções positivas, quanto para enfrentar com segurança as questões negativas que surgem no exercício da docência.

Conforme afirma Dejours (2008) o engajamento subjetivo no trabalho se apóia no par contribuição-retribuição. O trabalhador contribui para a organização de trabalho e espera receber o reconhecimento por seus esforços, por ir além do prescrito para realizar o melhor trabalho possível. O julgamen-

to, revestido de conteúdo simbólico, que se apresenta na forma de reconhecimento, configura-se como a retribuição esperada e mais valorizada pelo sujeito, que dá sentido a seu investimento subjetivo no trabalho.

O RECONHECIMENTO NO CAMPO DO TRABALHO DOCENTE

O reconhecimento se constitui a partir da construção do julgamento que envolve duas dimensões de sentido: da constatação referente à contribuição do sujeito para a organização do trabalho e da gratidão pela contribuição dos trabalhadores para a organização do trabalho (Dejours, 1993). Nesse contexto, a conquista da identidade no campo social, mediada pelo trabalho, passa pelo reconhecimento, o que implica no julgamento dos pares, da clientela. Em relação ao reconhecimento do trabalho docente, este possui um caráter particular, pois o trabalho se apóia em um processo relacional marcado pelo afeto, como pode ser identificado no depoimento a seguir:

[...] Minha emoção ao encontrar meu velho mestre-escola adverte-me de que antes de tudo, devo admitir uma coisa: é difícil dizer se o que exerceu mais influência sobre nós e teve importância maior foi a nossa preocupação pelas ciências que nos eram ensinadas, ou pela personalidade de nossos mestres. [...] (FREUD, 1914).

Freud nessa mensagem de reconhecimento ao seu professor ressalta o quanto os fatores relacionais e afetivos estão implicados no ato de ensinar e aprender. Isso reitera o princípio de que a apropriação do conhecimento ocorre numa relação entre o professor e o aluno, o que cria condições para a aprendizagem acontecer. Freud assumiu uma posição notável em relação ao mestre, ressaltan-

do o lugar privilegiado que a afetividade ocupa no desenvolvimento psíquico e intelectual da criança ou do adolescente, evidenciando assim a atividade relacional como um processo fundamental de ajuda pessoal aos alunos.

A carta que Camus enviou para seu professor do curso primário, assim que foi premiado com o Nobel de literatura, vem reforçar a gama de expressões de afetos presentes na relação professor-aluno e a emoção do reconhecimento do trabalho docente.

19 de novembro, 1957

Caro Monsieur Germain,

Deixei que passasse um pouco o movimento que me envolveu todos esses dias antes de vir falar-lhe de coração aberto. Acaba de me ser feita uma grande honra que não busquei, nem solicitei. Mas quando eu soube da novidade, meu primeiro pensamento, depois de minha mãe, foi para você.

Sem você, sem essa mão afetuosa que você estendeu ao menino pobre que eu era, sem seu ensino, sem seu exemplo, nada disso teria acontecido. Eu não faço questão dessa espécie de honra. Mas essa é ao menos uma ocasião para dizer-lhe o que você foi e é para mim, e para assegurar-lhe que os seus esforços, o seu trabalho e o coração generoso que você coloca em tudo que faz, sempre de maneira viva em relação a um de seus pequenos discípulos que, não obstante a idade, não cessou jamais de ser seu aluno reconhecido. Eu o abraço com todas as minhas forças.

Albert Camus

O trabalho docente uma vez reconhecido oferece não apenas a oportunidade de transformação de si mesmo, mas também a de realização no campo social. O reconhecimento é uma questão que afeta a prática docente. Além do trabalho, o professor quer fa-

zer a diferença na vida do sujeito, quer ser reconhecido. Se o trabalho não oferecer a possibilidade de reconhecimento, produzirá sofrimento e descompensação no sujeito. Dejours em entrevista (Cardoso, 2001) evidencia que o trabalho tem lugar central na construção da identidade, nas relações de gênero e na construção da sociedade.

O trabalho não é apenas uma atividade solipsista, é também uma atividade dirigida ao outro: trabalhamos sempre para alguém. Isso é o que dá sentido ao trabalho e contribui para a construção da identidade do sujeito, é o que agrega elementos para a formação da personalidade.

Perceber a retribuição para com seus esforços mobiliza um comprometimento pessoal mais duradouro, pois o que o sujeito procura é que seu *fazer* seja reconhecido e não o seu *ser*. Somente depois de reconhecido o seu fazer, ou seja, a qualidade de seu trabalho é que partirá para o repatriamento desse reconhecimento para o registro de sua identidade. (DEJOURS, 1999)

Assim, o reconhecimento do trabalho pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção da sua identidade. Nesse sentido, o trabalho se inscreve na dinâmica da realização do eu e da identidade como proteção a saúde mental do sujeito. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento ocupa um lugar central, de elevada importância para a saúde do trabalhador (Dejours, 2008).

Conforme Marchesi (2008), “o reconhecimento e o apreço dos colegas é uma das principais fontes de satisfação profissional dos professores.” Alcançar a estima e a consideração de seus pares, reconforta e resume grande parte das aspirações, tendo em vista o

exercício da profissão-docente, que exige uma relação tão estreita com os outros.

A dependência do professor em relação à opinião dos alunos, colegas e demais representantes da autoridade em educação intensifica suas reações de ansiedade, chegando a produzir uma destruição total da autoimagem, o que acaba por se auto-depreciar, quando não ocorre o reconhecimento. (ABRAHAN, 1975 apud ZARAGOZA, 1999).

Conforme Dejours (2008) o julgamento dá sentido ao trabalho e confere a condição de pertencimento a uma comunidade específica. Nessa perspectiva enfoca-se a utilidade social, econômica e técnica do trabalho, que envolve a avaliação dos superiores hierárquicos e o sentido atribuído a estética ou beleza do trabalho, julgamento este realizado pelos pares. O julgamento pelos pares é considerado o mais importante, pois para reconhecer é preciso antes conhecer o trabalho. E assim, ninguém melhor para analisar com propriedade uma atividade do que alguém que também a desempenhe.

O grande desafio do campo do reconhecimento é do trabalho ser qualificado pelos colegas de profissão. O julgamento feito por eles confere a originalidade da atividade desenvolvida no trabalho, o sentimento de pertencimento ao coletivo de trabalho e revela-se extremamente importante no que diz respeito à saúde mental. Esse julgamento qualifica o *belo trabalho*. Por sua vez, o julgamento de *utilidade* do trabalho é habitualmente formulado pela hierarquia, subordinados e eventualmente pelos clientes. Este julgamento é sobre a utilidade da contribuição trazida à organização pelo trabalho desenvolvido, esta utilidade pode ser de natureza técnica, econômica ou social (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

Esses diferentes julgamentos têm em comum uma particularidade, tratam do trabalho realizado, ou seja, sobre o *fazer* e não sobre a *pessoa* do trabalhador. Portanto, ao ser julgado por fazer um belo trabalho, o sujeito pode importar este reconhecimento e inscrevê-lo na esfera da personalidade, em termos de ganho no registro da identidade. A retribuição simbólica conferida pelo reconhecimento pode ganhar sentido em relação às expectativas subjetivas e à realização de si mesmo.

A construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento – premiando o indivíduo quanto a suas expectativas com respeito à sua realização pessoal (edificação da identidade no campo social) – pode transformar o sofrimento em prazer (...). Assim, a dinâmica do reconhecimento das contribuições para com a organização do trabalho empenha *de facto* a problemática da saúde mental (DEJOURS, 2008, p.76).

Sem o reconhecimento, o sofrimento gerado pelo encontro com o trabalho continua a ser desprovido de sentido. Pode-se entender então que a Psicodinâmica do Reconhecimento é um conceito central, pois é a chave que possibilita encontrar, sentido, realização e saúde no trabalho e que sua ausência é fator preponderante no desencadeamento de problemas psíquicos e somáticos.

O reconhecimento, quando não ocorre, traz efeitos desastrosos para o trabalhador. Quando esse investimento passa despercebido ou é negado pelos outros, o sofrimento se apresenta como uma ameaça para sua saúde mental (DEJOURS, 2007). Sem o processo de reconhecimento, não poderá haver construção de um sentido para o trabalho, sem este será impossível a mobilização conjunta de sentimentos e inteligência para a sublimação e a criatividade.

Para finalizar a abordagem da psicodinâmica do reconhecimento é necessário pontuar que o trabalho não prospera apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas ainda do mundo subjetivo – o do reconhecimento (DEJOURS, 2008). Deste modo, 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 (DEJOURS, 2007). Portanto, o trabalho é possuidor de um valor pessoal e social, imprimindo vinculações subjetivas no sujeito, causadoras das sensações de bem e mal-estar. E, neste contexto, não podemos deixar de evidenciar a falta do reconhecimento no trabalho como um dos elementos mobilizadores do mal-estar docente.

A FALTA DE RECONHECIMENTO NO TRABALHO E O MAL-ESTAR DOCENTE

A falta de reconhecimento no trabalho docente contribui para o aparecimento de mal-estares entre os professores. O mal-estar não é uma discussão nova, Freud (1930/1974), nos remete que a constituição do processo civilizatório exigiu do sujeito a renúncia de satisfações individuais em favor do bem-estar comum, situação geradora de desconforto e sofrimento. Desse modo, mesmo com todas as mudanças já evidenciadas por Freud (1930/1974), no início do século XX, a modernidade e os avanços não se constituíram como uma fonte segura como precondição da felicidade humana. Portanto, para Freud (1930/1974), a cultura sendo fonte de mal-estar, impõe ao sujeito um antagonismo fundamental, a saber, abdicar das satisfações pulsionais em prol das exigências da cultura,

este antagonismo no qual o sujeito é jogado e revela o preço que este precisa para civilizar (SILVA, 2010).

O mal-estar é próprio da condição humana, portanto, não há como o sujeito humano escapar (AGUIAR; ALMEIDA, 2006). O mal-estar na contemporaneidade apresenta a marca de uma sociedade do espetáculo que ressalta a exterioridade, autocentramento e esvaziamento das trocas intersubjetivas (BIRMAN, 2001). Para o autor, configura-se a tese de que a pós-modernidade seria decorrência da falência dos projetos sociais de superação do mal-estar, levando à ruína do sujeito epistêmico e do indivíduo social, e conseqüente ameaça de niilismo de relativismo cultural. A fragmentação da subjetividade constituiria, assim, o aspecto fundamental do mal-estar na contemporaneidade (BIRMAN, 2001).

Cordié (1998) compreende o mal-estar docente como um fenômeno que envolve aspectos exteriores aos sujeitos como: os sociológicos e as condições mesmas do fazer pedagógico e demandas diárias, os fatores profissionais e, também a problemática do próprio sujeito, uma vez que ensinar não é uma atividade neutra, o processo de ensino e aprendizagem entre professor e aluno é interativo, pois não demanda somente o desenvolvimento de habilidades cognitivas, mas afetivas também.

De acordo com Mosquera e Stobäus (2007) os professores sentem um desencanto pessoal e coletivo, que emana do processo de a sociedade não dar o valor devido à profissão docente e à educação. E eles ainda acrescentam que, a imagem ideal serve de pretexto, ocultando a real imagem trabalhadora docente e o conseqüente desempenho. A ausência do reconhecimento do trabalho

docente é uma importante fonte de mal-estar, podendo contribuir para os sentimentos de angústia, desgosto, desesperança, raiva; tais acúmulos destes sentimentos podem desencadear doenças relacionadas à situação de trabalho.

O real do trabalho, a diversidade das exigências sobre a atividade docente teve conseqüências diretas para o chamado mal-estar e revela também o modo implacável como atingiu o trabalho docente, trabalho esse executado em ambientes marcado pela violência dentro da sala de aula como fora, esgotamento físico, bem como deficiência nas condições de trabalho e escassez de recursos materiais, acompanhado pela falta de reconhecimento, tanto pelos pares quanto pelos pais e alunos. Sem o reconhecimento atribuído a partir do olhar do outro, o sofrimento que emerge do real do trabalho se mantém privado de significado, o que afeta a saúde do professor.

A saúde do professor na contemporaneidade encontra-se fragilizada, os estudos realizados por Carlotto e Palazzo (2006); Codo e Vasques-Menezes (2006); Gasparini, Barreto e Assunção (2005); Carlotto e Câmara (2007) e Araújo, Sena, Viana (2005) descrevem o professor distante de uma satisfação no trabalho, “esgotado” pelo acúmulo de responsabilidades e por expectativas desproporcionais ao tempo e aos meios de que dispõe. A dificuldade em realizar bem seu trabalho, acarreta em um desinvestimento progressivo na docência e um enfraquecimento dos vínculos entre os pares.

Os estudos revelaram que os docentes referiram elevadas prevalências de queixas de doença associadas com as cargas de trabalho e falta de reconhecimento, apontando a necessidade de redefinição de aspectos referen-

tes às condições de infra-estrutura, do processo e organização do trabalho na instituição. Enfim, a experiência do trabalho docente na contemporaneidade é marcada por grandes demandas as quais este profissional se vê obrigado a gerenciar muitas vezes sozinho.

O desafio atual do professor é o reexame dos valores que sustentam a educação, pois o velho modelo não serve mais à ação pedagógica exigida na atualidade, tendo em vista que a mudança social e a crise na educação familiar constituem um problema que se reflete no cotidiano escolar. Os professores se vêem diante um enorme conflito entre as ideias do passado e os desafios do presente, portanto, eles necessitam refazer sua identidade profissional (AGUIAR; ALMEIDA, 2006) e uma das vias é a do reconhecimento profissional.

Deste modo, o desafio que se apresenta é a redefinição do papel do professor, se no passado o lugar de professor era a garantia de uma autoridade reconhecida e respeitada, diante das novas demandas da sociedade pós-moderna, o lugar e a autoridade dos professores fragilizados socialmente o colocam face ao desafio de assumirem um lugar que deverá ser construído no cotidiano da sua prática docente. Estas situações os deixam confusos em relação às atitudes que devem tomar (AGUIAR; ALMEIDA, 2006). Ao entrar em confronto com esses ideais pedagógicos não realizados e se deparar com a falta de reconhecimento, o professor sofre.

ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

Para este estudo, optou-se pela metodologia qualitativa que compreende o conhecimento como uma construção mútua entre pesquisador-pesquisado que permite o apro-

fundamento e compreensão do fenômeno em sua particularidade e complexidade (MINAYO, 1994).

Para a realização desta pesquisa foram utilizados os dados coletados em uma escola da rede pública do Distrito Federal situada em uma região de baixo Índice de Desenvolvimento Humano-IDH, entre setembro e outubro de 2009, nas reuniões com o grupo de professores, num quantitativo variando entre 6 a 8 participantes, de ambos os sexos.

A partir da coleta das falas dos professores, foi possível elaborar categorias representativas das formas de reconhecimento no trabalho docente, tanto pelos pares quanto pelos alunos, bem como a ausência do reconhecimento. O resultado final da análise foram três categorias: reconhecimento pelos pares; reconhecimento pelos alunos e ausência do reconhecimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Reconhecimento pelos pares

O reconhecimento ocorre em três níveis: sempre se trabalha para si; para o outro e para o empregador. A relação com outros trabalhadores é uma tentativa de reconhecimento de sua originalidade e de sua identidade ou de sua pertença a um coletivo ou comunidade do ofício. (MARIANO, 2006).

O professor, à espera do reconhecimento, almeja a aprovação de seus pares até mesmo em relação ao mal-estar e à angústia que sentem. Mas, a respeito do descrédito em relação ao professor, Nóvoa comenta que os próprios professores têm dúvidas relativas à imagem que eles sustentam na escola. Por isso, diante da crise de identidade que o mal-estar docente desencadeia a imagem que o professor tem de si mesmo e de seu trabalho profissional fica prejudicada, necessitan-

do ainda mais do crédito que vem de fora, para assim, não se depreciar tanto. (AGUIAR & ALMEIDA, 2008).

O julgamento de *beleza* ou do *bom trabalho*, cuja origem provém dos pares pode ser identificado no grupo. O outro, sendo também professor e desenvolvendo um *bom trabalho*, certamente é a pessoa ideal para avaliar a prática pedagógica do colega, pois ao realizar a avaliação estará considerando realmente o trabalho e não a pessoa, reiterando o princípio de que para reconhecer é preciso antes conhecer o trabalho.

[...] ninguém melhor para analisar com propriedade a execução e o resultado de uma atividade do que alguém que também a desempenhe ou que saiba o quanto de esforço e de investimento é necessário para concretizá-la. (DEJOURS, 2008 apud ROSAS, 2011).

A fala do professor Renato, a seguir, expressa o reconhecimento do bom trabalho do seu colega Mateus.

[...] ele não gosta que a gente fale, mas muitas vezes ele tira dinheiro do próprio bolso pra bancar eventos pros moleques aqui na escola [...] eu acho legal e eu vejo como ele se importa com os meninos eu reconheço o trabalho dele aqui.

Quando o reconhecimento é proferido pelo colega, é conferido ao sujeito a originalidade do seu trabalho, o que vem agregar elementos para a formação da personalidade, trazendo um sentido a mais para o seu trabalho. Através do reconhecimento por parte do colega o sujeito se torna qualificado, sendo o outro um elemento fundamental na mobilização deste sentido do trabalho. A fala da professora Bianca, acrescenta o reconhecimento do trabalho do Professor Mateus:

Ele não faz distinção entre os moleques [...] sem-

pre está próximo deles até na hora do intervalo [...] sempre foi um dos professores show daqui do colégio os alunos gostam dele [...] ele tem as manhas de lidar com eles.

As chamadas “manhas” de lidar com os alunos é motivo de admiração entre os colegas. É na verdade a criatividade do professor a serviço das adversidades do trabalho, pois os colegas reconhecem essa “habilidade”, que é um “facilitador” na relação entre o professor Mateus e seus alunos. O reconhecimento falado pelos outros professores confere ao professor Mateus o pertencimento a uma equipe de trabalho, a uma coletividade, bem como, a uma profissão, retomando assim a ideia inicial de que sempre se trabalha para alguém.

A ideia de julgamento nos remete à noção de eficiência, e este terá valor fundamental quando for proferido pelo outro, no qual há uma ligação mediada pela tradição, isto é ligação que aponta o caminho percorrido através do reconhecimento que ocorre por intermédio da identificação, conforme evidenciou Rosas & Moraes (2011), em seu artigo “A importância do reconhecimento no contexto do trabalho”.

O julgamento, independente de ser relacionado à utilidade ou à estética, deve sempre remeter-se ao saber-fazer e não ao saber-ser do trabalhador. E, quando acontece em forma de cooperação entre os pares, favorece o fortalecimento da identidade do coletivo de trabalho. Quando o reconhecimento é partilhado pelo grupo, a atividade profissional adquire um sentido ainda maior, um sentido coletivo de trabalho.

Reconhecimento pelos alunos

Além do reconhecimento entre os pa-

res, o reconhecimento advindo dos alunos contribui para vivência de prazer e sofrimento no trabalho. Quando este é reconhecido pelos alunos, assegura de forma mais sustentada o sentido de seu trabalho, pois é o resultado, o valor que o trabalho tem para alguém. A fala da professora Letícia demonstra como é importante ter o trabalho reconhecido pelo aluno e entende que reconhecer o esforço por ele feito também é uma forma de assegurar o desenvolvimento da sua atividade, bem como revestir de sentido o trabalho.

[...] eu acho que tem alguns que reconhecem “ha professora eu gostei da aula...” de vez enquanto acontece um elogio. Como isso é bom, quando você ouve isso é bom, isso fortalece. Eu gosto de fazer o contrário também eu pensando no que eu posso fazer pelos meus alunos também. Faço com ele também porque de repente ele tá querendo desistir aí você faz um elogio, de repente o trabalho não ficou tão bom “professora ficou bom? ha ficou ótimo!” então ele ganha aquela confiança para poder continuar. Eu acho que isso funciona com a gente, entendeu?

É importante destacar que o reconhecimento pelo aluno fortalece o trabalho do professor e o auxilia na amenização das vivências de sofrimento e constrangimentos presentes na situação de trabalho. Isso porque o reconhecimento suscita a elaboração de julgamentos frente ao trabalho, e não em relação aos sujeitos. Deste modo, o reconhecimento é a forma específica de fortalecimento da identidade do sujeito frente ao mundo do trabalho. No campo das relações mediatizadas pelo trabalho, o reconhecimento é a forma eleita de gratificação das expectativas do sujeito, no que se refere à realização de si (DE-JOURS, 1997).

A fala do professor Mateus apresentada, a seguir, revela que o reconhecimento dos

alunos em relação ao seu trabalho pode vir na posterioridade, ele demonstra compreensão acerca desse fato. Em seu entendimento o aluno está em “transformação” e por ser adolescente é plausível não ter a “maturidade” idealizada pelos colegas de trabalho, pois para ele, esse adolescente está buscando “construir e consolidar a própria identidade”.

Quando eles saem daqui do colégio e eu topo com eles por aí até os mais bagunceiros lembram daqui com nostalgia, parece estranho mais é isso que acontece. Aí eu pergunto “por que você não aproveitou naquela época?” Ele responde “há porque eu não percebia professor.” Esse reconhecimento só vem com tempo esses meninos vão sair daqui despreparado mesmo (...) o aluno está em transformação (...) escolheu está na educação é quer reconhecimento imediato isso pra mim é utopia.

Vale a pena destacar, que mesmo esse reconhecimento sendo a *posteriori*, ele é capaz de auxiliar o professor a dar continuidade ao seu trabalho. Perceber que o reconhecimento não ocorre de imediato, mas a *posteriori* é uma forma de se manter no trabalho. A fala do professor Roberto ilustra como esse reconhecimento o ajuda.

Esse reconhecimento que o Mateus fala infelizmente só vem depois que esse menino sai da escola. Eu recebi um script no meu Orkut lá, o menino nunca falou um nada na minha aula era o maior caladão escreve dizendo “adorava suas aulas e estou com saudades de você” a irmã dele veio falar comigo “pô professor meu irmão se amarra em você acha você gente boa de mais”. São nessas horas que dá aquele ânimo que recarrega mesmo.

O reconhecimento pelos alunos ocorrido na posterioridade, ou seja, quando esse aluno não se encontra mais no convívio escolar, traz para o professor uma recarga positiva ao seu trabalho, sendo este revestido de

sentido e de prazer. Trata-se do entendimento de que no momento, o movimento interno de aprendizagem está em processo de elaboração e que este se consolida posteriormente.

O trabalho docente na contemporaneidade é marcado de pressões e expectativas por parte da sociedade, dos pais e alunos, e o reconhecimento do seu trabalho é uma das fontes de prazer que é utilizado como uma forma de fortalecer sua identidade, como também, suportar e manter o seu lugar no trabalho, o professor acredita que o reconhecimento das pessoas o faz permanecer no trabalho docente.

AUSÊNCIA DO RECONHECIMENTO

O não reconhecimento do trabalho fragiliza o lugar do professor, bem como a sua saúde. Sem o reconhecimento não pode haver sentido e prazer no trabalho, só há sofrimento e estratégias defensivas para o sujeito. Portanto, o reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, ou seja, a vivência do prazer e de realização de si mesmo (MENDES, 1995). A fala a seguir da professora Bianca expressa o sentimento de desvalorização do seu trabalho diante das atividades dos alunos.

Você dá a prova e a maioria tira zero, eles não ligam mais eles sabem que vão passar em todas as atividades que são paralelas a prova então eles se sentem... tirar na prova. Dá trabalho elaborar uma prova é trabalho de um dia inteiro sabe. Procurar figurinha na internet botar... deixar a avaliação atrativa pra “nêgo” só colocar o nome. E aí?

Para a professora Bianca, o baixo desempenho dos alunos nas provas demonstra

que eles não reconhecem o esforço despendido para a realização dessa atividade. Diante dessa situação o sentido do seu trabalho fica prejudicado. Tal situação é verdade no questionamento da professora Marisa “*qual o valor que eu tenho dentro da sala de aula?*”. O sentido do trabalho vincula-se ao estabelecimento de uma dinâmica de reconhecimento, quando não ocorre, o valor do trabalho realizado começa a ser questionado e evidencia o sofrimento desses professores.

O reconhecimento é o tempo fundamental da construção do sentido do sofrimento no trabalho, é a passagem obrigatória para a renovação da mobilização subjetiva no registro da *atividade* e da *ação*. O professor entra em sofrimento, quando perde o sentido da sua práxis, ou seja, perde o sentido de ensinar, e conseqüentemente, o seu trabalho perde valor. A *práxis* humana é mediada socialmente, o que significa afirmar que o trabalho não se limita a uma mera execução de uma atividade, pelo contrário, trabalhar é transforma-se a si mesmo e aos outros.

A ausência do reconhecimento no trabalho docente, além de colocar em dúvida o sentido do trabalho, pode também expor o professor a situações de violência dentro do ambiente escolar. O nível de agressividade e afrontamento dos alunos em relação aos professores é grande tanto dentro das salas de aulas como fora e contribui de forma significativa para o sentimento de medo e de impotência. Esse risco invade o espaço educativo e tira o sentido do trabalho docente. A fala da professora Letícia ilustra o medo da colega de trabalho quando foi alvo de ameaça:

[...] a professora ela se sentiu intimidada e foi até a delegacia fazer ocorrência quando chegou lá ela foi informada que “olha esse rapaz tem vin-

te e uma ocorrência duas passagens por porte de arma” a professora se recusou a fazer por medo.

A ameaça esvazia o sentido do trabalho. A escola é um dos espaços onde os jovens direcionam a sua violência, os docentes são os primeiros alvos desses jovens. Isso se deve ao fato do professor ter em sua função uma parte da atividade que consiste no exercício da disciplina e a outra o acesso ao mercado de trabalho (DEJOURS, 2007). A violência dos jovens contra o professor na contemporaneidade pode ser compreendida pela via da defesa viril, ou seja, consiste em mostrar que esse jovem é capaz de suportar e infligir o sofrimento ao outro sem se abater.

Portanto, esses jovens expressam por meio de comportamentos violentos as dificuldades pessoais e sociais, bem como as dificuldades na relação com os adultos próximos. Deste modo, os comportamentos violentos podem ser modos de expressão da quebra do pacto social, através do qual a inserção social seria garantida pela via da educação e que se levaria o acesso ao trabalho. É importante destacar que, essa violência também pode se constituir em uma estratégia individual ou coletiva de defesa contra o sofrimento (DEJOURS, 2007).

É importante destacar que, quando o risco da violência está presente no trabalho dos professores, ele torna se, de fato, parte integrante da tarefa. Eles são obrigados a buscar e a inventar novos *savoir-faire* que permitam neutralizar, na medida do possível, as provocações e a violência dos alunos (DEJOURS, 2007).

Neves e Seligmann-Silva (2006) referem, ainda, a ausência de reconhecimento social como uma das queixas principais dos

professores, sendo que se sentem culpabilizados pelo fracasso da escola pública em nosso país.

A ausência de reconhecimento é um dos principais fatores de adoecimento no trabalho, bem como, de risco para a própria organização. Os professores, quando não percebem na comunidade escolar o reconhecimento pelo seu trabalho, sentem-se não acolhidos por seus pares e com isso reeditam em sua prática docente o sentimento de desamparo, angústia e sofrimento. Frente à demanda reiterada de reconhecimento, o professor passa a perceber que não dará conta de suprir todas as expectativas dirigidas a ele, pelos seus pares, pelos pais, pelos alunos, enfim pela sociedade em geral.

As exigências de responsabilidade existente no trabalho do professor precisam ser compensadas pelo reconhecimento da ação docente. Se isso não ocorre, a responsabilidade pelo processo pedagógico passa a ser percebida como uma sobrecarga, que gera um intenso mal-estar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo evidenciou o lugar de reconhecimento no trabalho docente, enfatizando sua contribuição para as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. O prazer relacionado ao reconhecimento é expresso na vivência do sentimento de utilidade e na responsabilidade de formar cidadãos. É o sentimento de que aquilo que foi construído fez algo da ordem do reconhecimento. Dessa forma, o reconhecimento ocupa um lugar fundamental para o sujeito, pois reveste de sentido o trabalho, transforma o sofrimento em prazer e contribui para a construção da sua identidade.

A psicodinâmica do reconhecimento pode ser identificada como o elo central da relação do sujeito com a organização do trabalho e isso fica claro a partir das enunciações dos professores acerca de sua prática docente e do quanto o reconhecimento interfere em sua prática pedagógica, enquanto elemento de prazer e sofrimento no trabalho.

A partir das falas dos professores coletadas no grupo foi possível analisar o quanto a ausência do reconhecimento no trabalho docente é uma importante fonte de mal-estar para o professor. Ter que lidar com a violência no espaço escolar, a precarização do trabalho, a ausência de recursos materiais e humanos e a desvalorização progressiva da profissão, tem comprometido a saúde mental e a qualidade de vida do professor a cada dia, aumentando a dificuldade do seu trabalho

O professor sofre pelo desejo de reconhecimento, e este sentimento de desesperança soma-se a um certo constrangimento em relação a seus pares, pais e alunos. Essas manifestações de desconforto batem naquilo que é da ordem do insuportável e causa extremo sofrimento. Adoecido pelas condições do cotidiano escolar, precisa perceber que aquilo que foi construído fez algo da ordem do reconhecimento, o que o afastará um pouco do sentimento de desamparo. O docente precisa contar com o reconhecimento dos colegas, pois isso protege sua auto-estima e ajuda a manter sua identidade profissional, além de reforçar os vínculos entre os membros da profissão e seu senso de pertencimento a ela.

No desenvolvimento do trabalho docente, a ausência do reconhecimento do trabalho, torna-se um ingrediente a mais na complexidade de um trabalho revestido de expectativas sociais. Assim, pode-se concluir

que o reconhecimento é um elemento fundamental para o bom desenvolvimento do trabalho docente, bem como transformar o sofrimento em prazer e realização. O reconhecimento no trabalho ameniza as vivências de sofrimento do trabalhador, propicia o sentimento de pertencimento e reveste de sentido o seu trabalho.

Diante dos fatos apresentados, a realização de pesquisas nesse campo é de extrema importância, pois através delas será possível alcançar uma melhor compreensão acerca das dificuldades que marcam o trabalho docente, bem como, as vivências de prazer e sofrimento que se entrelaçam com a dimensão do reconhecimento profissional.

Recebido em: janeiro de 2013

Accepto em: fevereiro de 2013

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, R. M. R.; ALMEIDA, S. F. C. de. **Professores sob pressão: sofrimento e mal-estar na educação**. Ano 6. Col. Lepsi. IP/FE – USP, 2006.
- _____. **Mal-estar na educação**. O sofrimento psíquico de professores. Curitiba: Juruá, 2008.
- ARAUJO, T.M.; SENA, I.P.; VIANA, M. A.; ARAUJO, E. M. Mal-Estar docente: Avaliação de condições de trabalho e saúde em uma Instituição de Ensino Superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**. V. 29, n. 1, p. 06-21, jan.-jun. 2005.
- BIRMAN, J. **Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. 304 p.
- CARDOSO, M.R. **Christophe Dejours**. **Entrevista**. Revista Ágora. V. IV. N.2, 2001. P.89-94.
- CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, 22 (5): 1017-1026, maio, 2006.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da Síndrome de Burnout em professores. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional (ABRAPE)**, v.11, n.1, p.101-110, jan./jun. 2007.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES. O que é Burnout? In: CODO, W. (Org.). **Educação: Carinho e Trabalho**. Petrópolis: RJ, 2006.
- CORDIÉ, A. **Malaise chez l'enseignant- l'éducation confrontée à la psychanalyse**. Paris: Seuil, 1998.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7 ed. Rio de Janeiro: EDITORA FGV, 2007.
- DEJOURS, C. In LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (orgs). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008.
- _____. **Subjetividade, trabalho e ação**. Pro, Dez. 2004, vol. 14, n^o3, p.27-34. INSS 0103-6513.
- _____. **O Fator Humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1997.
- _____. **Violência, Trabalho e Emprego**. Revista do Ministério Público do Estado do Pará. Ano II: vol. I. -pp. 17-28, - Belém: Ed.do Ministério Público do Estado do Pará.
- _____. **Psicodinâmica do trabalho:**

uma contribuição da escola dejouriana a análise de relação prazer e sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. In DEJOURS, C. (et al) **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

ESTEVE, J. M. O mal-estar docente: **a sala de aula e a saúde do professor.** Bauru, Edusc, 1999.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização.** Rio de Janeiro: Imago, 1930.

FREUD, Sigmund. Obras Completas. Rio de Janeiro: Imago, 1976. **Sobre a psicologia escolar.** v. 13, 1914.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S.M; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos para sua saúde. **Revista Educação e Pesquisa**, vol. 31 n. 2 São Paulo, Mai./Ago. 2005.

JESUS, R. N. Bem-Estar dos Professores – **Estratégias para Realização e Desenvolvimento Profissional.** Porto – Portugal: Porto Editora Ltda., 1998.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

MARCHESE, A. **O bem-estar dos professores.** Competências, emoções e valores.

Porto Alegre: Artmed, 2008.

MARIANO, M.do S.S.; MUNIZ, H.P. Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, RJ, ano 6, n. 1, 2006.

MENDES, A.M.B. **Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho:** contribuições de C. Dejours. 1995, vol. 1, p. 34-38.

MOLINIER, P. **Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo:** um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Prod.* [online]. 2004, vol.14, n.3, pp. 14-26. ISSN 0103-6513. doi:10.1590/S0103-65132004000300003.

MOSQUERA, J. J. M; STOBÄUS, C. D. O mal-estar na Docência. **Revista AEC**, n. 144, 2007. p. 62 – 69.

MINAYO, M.C. S (Org.). **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p.7-79.

ROSAS, M.L.M.; MORAES, R.D.de. **A importância do reconhecimento no contexto de trabalho.** Ano 4. Vol. VII. Número 2. Jul-Dez 2011. p. 210-224. Humaitá, AM.

SILVA, R. M. S.; BRASIL, K. C. T. **R.O Mal-estar Docente:** uma perspectiva histórica a partir de relatos de professores do Ensino Fundamental no Distrito Federal. Mestrado em Educação da Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2010.