

RECONHECIMENTO PROFISSIONAL NA PSICODINÂMICA: INTERFACES COM A SAÚDE MENTAL E A PRODUTIVIDADE NA PERSPECTIVA DO TRABALHO

Thiago Ronielly Ribeiro¹
Jenina Ferreira Nunes²
Quemili de Cássia Dias de Sousa³

RESUMO: **Introdução:** O reconhecimento profissional, segundo a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (1992), é fundamental, pois o trabalho é visto não apenas como subsistência, mas como espaço de construção de identidade, sentido e realização pessoal. No entanto, a falta de reconhecimento pode causar sofrimento, desmotivação e adoecimento psíquico. Na Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento deve ir além de recompensas materiais, incluindo validação ética e simbólica pelo grupo e superiores. **Objetivo:** Compreender de que maneira o reconhecimento profissional, entendido como validação simbólica e concreta das ações do trabalhador, interfere na saúde psíquica e na produtividade dos indivíduos, à luz dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho. **Metodologia:** Trata-se de uma revisão de literatura qualitativa que buscou reunir, analisar e sintetizar produções científicas sobre a interface entre reconhecimento profissional, saúde psíquica e produtividade no trabalho, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. A coleta de dados foi realizada em livros, dissertações, teses e artigos científicos indexados em bases como SciELO, periódicos CAPES e Google Acadêmico, restringindo-se ao período de 2015 a 2025 e aos idiomas português e inglês. Foram utilizados descritores padronizados, como “Psicodinâmica do Trabalho”, “saúde mental”, “bem-estar no trabalho”, “produtividade no trabalho” e “valorização do trabalhador”, conforme o DeCS. **Conclusão:** O reconhecimento profissional é essencial para o equilíbrio psíquico e a produtividade, sendo que ambientes de trabalho humanizados e valorizadores preservam a saúde mental e fortalecem motivação, engajamento e resultados organizacionais, evidenciando a relevância da Psicodinâmica do Trabalho como referencial para práticas de gestão integradas e eficazes.

8018

Descritores em Ciências da Saúde: Psicodinâmica do Trabalho. Saúde Mental. Bem-Estar no Trabalho. Produtividade no Trabalho. Valorização do Trabalhador.

I INTRODUÇÃO

O reconhecimento profissional é um elemento central na Psicodinâmica do Trabalho, abordagem desenvolvida por Christophe Dejours (1992), que busca compreender as relações entre subjetividade, organização do trabalho e saúde mental. Na perspectiva psicodinâmica, o

¹Graduando de Psicologia, Faculdade Mauá GO.

²Orientadora. Mestranda pela universidade Católica de Brasília, Docente do curso de Psicologia da Faculdade Mauá GO.

³Coorientadora. Docente da Faculdade Mauá GO. Especialista em Unidade de Terapia Intensiva.

trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas um espaço de construção de identidade, de sentido e de realização pessoal. O reconhecimento, nesse contexto, representa o retorno simbólico e social que o trabalhador recebe pelo empenho, pela competência e pela contribuição ao coletivo, sendo um fator determinante para o equilíbrio psíquico e o prazer no trabalho (Dejours, 2020).

A ausência de reconhecimento, por outro lado, pode gerar sofrimento, desmotivação e até adoecimento psíquico, uma vez que o trabalhador passa a sentir-se desvalorizado, invisível ou descartável dentro da organização. Assim, a Psicodinâmica do Trabalho propõe que o reconhecimento não se restrinja a recompensas materiais ou hierárquicas, mas envolva também o reconhecimento ético e estético, ou seja, a validação moral e simbólica do sujeito por seus pares e superiores (França; Mota, 2021).

No cenário contemporâneo, marcado por intensificação das demandas, metas excessivas e precarização das relações laborais, o vínculo entre reconhecimento, saúde mental e produtividade ganha destaque. Ambientes organizacionais que promovem o reconhecimento tendem a favorecer o engajamento, a cooperação e a criatividade, gerando não apenas melhores resultados produtivos, mas também maior bem-estar coletivo. Por isso, compreender as interfaces entre reconhecimento profissional, saúde mental e produtividade, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, torna-se essencial para repensar práticas de gestão, políticas de valorização e estratégias de prevenção do sofrimento psíquico nas instituições (Fernandes, 2021). 8019

Diante disso, o referido artigo teve como pergunta norteadora: De que maneira o reconhecimento profissional, enquanto validação simbólica e concreta das ações do trabalhador, interfere na saúde psíquica e na produtividade dos indivíduos, segundo os pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho?

Assim, o presente artigo teve como objetivo geral compreender de que maneira o reconhecimento profissional, entendido como validação simbólica e concreta das ações do trabalhador, interfere na saúde psíquica e na produtividade dos indivíduos, à luz dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho. E como objetivos específicos entender os conceitos fundamentais da Psicodinâmica do Trabalho, com ênfase na relação entre subjetividade, reconhecimento e saúde mental; apontar os impactos da falta de reconhecimento na saúde psíquica e no bem-estar dos trabalhadores e discorrer acerca das estratégias de gestão e valorização profissional que favoreçam o reconhecimento e promovam ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis.

Considerando o aumento expressivo da demanda por suporte psicológico entre trabalhadores e profissionais em diferentes setores nos últimos anos, este artigo justificou-se pela necessidade de compreender de forma aprofundada como o reconhecimento profissional, enquanto validação simbólica e concreta do trabalho, influencia a saúde psíquica e a produtividade dos indivíduos, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, motivadores e eficientes, além de fornecer subsídios teóricos e práticos para gestores e profissionais de diferentes setores no desenvolvimento de estratégias de valorização e promoção do bem-estar no trabalho.

A escolha do tema foi motivada pela crescente preocupação com o bem-estar mental dos trabalhadores e os impactos da valorização ou desvalorização no desempenho organizacional. Observa-se que, apesar do avanço das práticas de gestão, muitas organizações ainda negligenciam a dimensão subjetiva do trabalho, resultando em sofrimento psíquico, desmotivação e queda de produtividade. Nesse contexto, compreender como o reconhecimento simbólico e concreto influencia a saúde mental e o engajamento dos indivíduos se mostra essencial para propor estratégias de gestão mais humanizadas e eficientes, que promovam tanto o equilíbrio emocional quanto a eficiência profissional.

A relevância acadêmica deste estudo reside na contribuição para o aprofundamento teórico e empírico da Psicodinâmica do Trabalho, ao relacionar o reconhecimento profissional com a saúde psíquica e a produtividade dos trabalhadores. Ao explorar essas interfaces, a pesquisa amplia a compreensão sobre os determinantes psicossociais do desempenho laboral e do bem-estar no ambiente organizacional, oferecendo subsídios para futuras investigações, desenvolvimento de políticas de gestão humanizadas e fortalecimento da literatura científica na área de psicologia organizacional e saúde ocupacional.

O artigo configurou-se como uma revisão de literatura, com o objetivo de reunir, analisar e sintetizar publicações científicas sobre a interface entre reconhecimento profissional, saúde psíquica e produtividade no trabalho, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. A coleta de dados foi realizada em livros, dissertações, teses e artigos científicos indexados em bases como SciELO, periódicos CAPES e Google Acadêmico, restringindo-se ao período de 2015 a 2025 e aos idiomas português e inglês, garantindo a atualidade e a relevância das informações analisadas para a compreensão das relações entre valorização no ambiente laboral e bem-estar dos trabalhadores. Foram utilizados descritores padronizados, como “Psicodinâmica do Trabalho”, “saúde mental”, “bem-estar no trabalho”, “produtividade no trabalho” e “valorização do trabalhador”.

Para a seleção dos estudos que compõem a base deste trabalho, adotaram-se critérios de inclusão e exclusão que asseguram a relevância, atualidade e qualidade das informações analisadas, considerando publicações dos últimos dez anos que abordem a Psicodinâmica do Trabalho com foco na relação entre reconhecimento profissional, saúde mental e produtividade, priorizando estudos teóricos e empíricos em língua portuguesa, envolvendo trabalhadores de diferentes setores e apresentando metodologias claras e resultados consistentes; ao mesmo tempo, foram excluídas publicações opinativas sem respaldo teórico ou metodológico, materiais sem revisão por pares ou fora de fontes acadêmicas confiáveis, textos publicados antes de 2015, salvo os considerados clássicos, e conteúdos duplicados ou redundantes, de modo a garantir a consistência científica, a coerência com os objetivos do estudo e a qualidade da fundamentação teórica.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, constitui um referencial essencial para compreender a relação entre trabalho, saúde psíquica e produtividade. Esta abordagem considera que o trabalho não é apenas um conjunto de tarefas a serem executadas, mas também um espaço de construção de sentido, identidade e subjetividade. O sofrimento psíquico no trabalho, segundo Dejours (1992), não decorre unicamente das condições objetivas da atividade, como carga ou ritmo de trabalho, mas principalmente das interações entre o trabalhador e seu ambiente, da forma como o indivíduo percebe o reconhecimento, a utilidade de suas ações e a possibilidade de exercer autonomia.

8021

O reconhecimento profissional emerge como um conceito central nessa perspectiva, representando tanto uma validação simbólica quanto concreta das contribuições do trabalhador. A valorização do indivíduo pode ocorrer por meio de feedback positivo, recompensas, promoções ou reconhecimento social, sendo fundamental para fortalecer a autoestima, a motivação e a percepção de pertencimento à organização. Estudos recentes indicam que a ausência de reconhecimento está associada ao aumento do estresse, ansiedade, desgaste emocional e redução do engajamento, evidenciando que a saúde mental do trabalhador é intrinsecamente ligada às práticas de valorização presentes no ambiente laboral (Dejours, 2020).

A saúde psíquica, entendida como o equilíbrio emocional e a capacidade de lidar com as exigências do trabalho, é fortemente influenciada pela percepção de justiça, apoio social e reconhecimento no ambiente organizacional. Trabalhadores que se sentem desvalorizados

tendem a desenvolver sintomas de sofrimento psicológico, como fadiga emocional, frustração e desmotivação, prejudicando não apenas seu bem-estar, mas também a qualidade e a produtividade das tarefas desempenhadas. Por outro lado, ambientes que promovem reconhecimento e valorização favorecem resiliência, satisfação no trabalho e engajamento, criando um ciclo positivo entre saúde mental e desempenho profissional (Fernandes, 2021).

A produtividade, nesse contexto, deve ser compreendida não apenas como resultado quantitativo, mas também como eficiência qualitativa e engajamento do trabalhador. A Psicodinâmica do Trabalho evidencia que o comprometimento, a criatividade e a capacidade de enfrentar desafios estão diretamente relacionados ao sentido percebido nas atividades e à valorização recebida. Assim, políticas organizacionais que reconhecem o esforço e o desempenho individual não apenas promovem o bem-estar do trabalhador, mas também fortalecem o desempenho coletivo e os resultados organizacionais (França; Mota, 2021).

Além da dimensão individual, a Psicodinâmica do Trabalho enfatiza a importância das relações coletivas e da cultura organizacional. Ambientes que promovem confiança, cooperação e comunicação aberta contribuem para o fortalecimento da saúde psíquica dos trabalhadores e para a redução de conflitos e insatisfação. A valorização compartilhada e o reconhecimento mútuo entre colegas fortalecem o sentido de pertencimento e o engajamento coletivo, ampliando os efeitos positivos sobre a produtividade e a qualidade do trabalho (Moraes; Santos, 2025). 8022

Com os conceitos fundamentais da Psicodinâmica do Trabalho estabelecidos e a compreensão da importância do reconhecimento profissional para a saúde psíquica e a produtividade, torna-se possível aprofundar a análise em capítulos específicos. A partir desse referencial, serão explorados inicialmente os fundamentos teóricos que sustentam a relação entre trabalho, subjetividade e valorização do indivíduo; em seguida, serão discutidos os impactos do reconhecimento ou da ausência dele sobre a saúde mental e o desempenho; por fim, serão apresentadas estratégias de gestão que promovem a valorização do trabalhador e contribuem para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, motivadores e produtivos.

2.1 Fundamentos Teóricos da Psicodinâmica do Trabalho e o Reconhecimento Profissional no Contexto Laboral

A Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida inicialmente pelo psiquiatra francês Christophe Dejours a partir de 1992, surge como um campo teórico e clínico dedicado a

compreender as relações entre o sujeito, a organização do trabalho e a saúde mental. Diferente de abordagens meramente ergonômicas ou produtivistas, a Psicodinâmica propõe uma leitura mais profunda da experiência laboral, centrada na subjetividade e nas vivências emocionais do trabalhador. Nessa perspectiva, Torres, Paiva e Barbosa (2024) apontam que o trabalho é entendido como uma atividade essencial para a constituição da identidade e para o equilíbrio psíquico, sendo também uma fonte potencial de prazer ou sofrimento, dependendo das condições e do reconhecimento que o sujeito encontra em seu ambiente organizacional.

Segundo França e Mota (2021), embora o trabalho seja uma importante fonte de identidade e realização para os indivíduos, ele também pode configurar-se como um espaço de alto risco para o sofrimento psíquico, podendo gerar desestruturações emocionais e comprometer os processos de subjetivação, especialmente diante de exigências excessivas e ambientes organizacionais desumanizantes.

O ponto central dessa abordagem está na ideia de que o trabalho vai além da execução de tarefas: ele envolve uma dimensão simbólica que conecta o sujeito à coletividade e ao sentido de utilidade social. Dejours (1992) destaca que o trabalho é um espaço de expressão da inteligência prática, onde o indivíduo mobiliza suas capacidades criativas e afetivas para enfrentar as exigências da organização. Contudo, quando a estrutura de trabalho impede a manifestação dessa subjetividade, por meio de controles rígidos, metas excessivas ou falta de reconhecimento instala-se o sofrimento psíquico. Assim, Fernandes (2021) destaca que o equilíbrio entre prazer e sofrimento depende, em grande parte, do modo como o trabalhador é reconhecido pelo outro, seja por seus pares ou por seus superiores.

O reconhecimento, nesse contexto, segundo França e Mota (2021) assume papel central. Ele não se limita à recompensa financeira ou a promoções, mas envolve um retorno simbólico que valida o valor do trabalho realizado e reforça a identidade profissional. Dejours (2020) distingue duas formas principais de reconhecimento: o reconhecimento estético, que valoriza a beleza, a criatividade e a singularidade do fazer; e o reconhecimento ético, que diz respeito à contribuição moral e social do trabalhador. Ambos são indispensáveis para que o sujeito encontre sentido em sua atividade e para que o trabalho se torne um fator de construção de saúde, e não de adoecimento.

A ausência de reconhecimento, por outro lado, conforme aponta Biel (2025) pode gerar intensos conflitos internos, sentimentos de inutilidade e desvalorização, culminando em sofrimento psíquico e desgaste emocional. A invisibilidade do esforço, o excesso de cobranças

e a falta de retorno simbólico contribuem para o esvaziamento do sentido do trabalho e para a fragmentação da identidade profissional. Dejours (2015) e Morais e Santos (2025) apontam que, diante dessa realidade, muitos trabalhadores constroem mecanismos de defesa coletivos, como a indiferença, a negação ou a racionalização, na tentativa de se proteger do sofrimento. Contudo, tais estratégias, embora funcionais a curto prazo, podem levar à alienação e ao distanciamento do prazer no trabalho.

De acordo com Sousa *et al.* (2024), no contexto organizacional contemporâneo, marcado pela competitividade e pela busca incessante por resultados, o reconhecimento tem se tornado um elemento escasso. As políticas de gestão baseadas apenas em metas e desempenho quantitativo tendem a desconsiderar a dimensão subjetiva do trabalho, reduzindo o trabalhador a números e resultados. Essa lógica produtivista compromete a saúde mental e enfraquece os vínculos de pertencimento, comprometendo também a produtividade de forma sustentável. Assim, a Psicodinâmica do Trabalho propõe uma reflexão crítica sobre as práticas de gestão, ressaltando que a verdadeira eficiência organizacional depende da valorização do sujeito e da qualidade das relações no ambiente laboral.

Além disso, os autores França e Mota (2021) acrescentam que o reconhecimento profissional possui uma estreita relação com a motivação e o engajamento. Quando o trabalhador se sente valorizado e percebe que seu esforço tem sentido e importância social, há maior comprometimento com os objetivos coletivos e uma tendência ao aumento da produtividade. O reconhecimento atua, portanto, como um mediador entre saúde e desempenho, mostrando que o bem-estar psíquico e o resultado organizacional não são dimensões opostas, mas complementares. Essa visão amplia o entendimento sobre produtividade, integrando o aspecto humano como condição indispensável para o sucesso e a sustentabilidade das instituições.

Assim, Morais e Santos (2025) destacam que a Psicodinâmica do Trabalho revela que o trabalho não é apenas fonte de estresse, mas também um campo de realização e desenvolvimento pessoal. Quando há espaço para o diálogo, cooperação e valorização da experiência subjetiva, o trabalho pode se tornar uma experiência humanizadora. Por outro lado, a negação da subjetividade favorece a alienação e o sofrimento psíquico. Dessa forma, o enfoque psicodinâmico contribui para compreender os vínculos profundos entre trabalho, identidade e saúde mental.

Por fim, compreender o reconhecimento profissional sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho permite repensar a gestão de pessoas em direção a modelos mais humanizados e éticos. Em contribuição com este artigo, Moraes e Santos (2025) citam que é necessário promover espaços de escuta, diálogo e valorização das experiências subjetivas é essencial para fortalecer a identidade profissional e prevenir o adoecimento. Assim, o reconhecimento deixa de ser apenas um gesto simbólico e passa a representar uma prática concreta de cuidado, inclusão e respeito à dignidade do trabalhador, reafirmando o trabalho como espaço de realização, pertencimento e construção de sentido.

Compreendidos os fundamentos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho e os conceitos que envolvem o reconhecimento profissional, torna-se possível avançar para a análise dos efeitos dessas dinâmicas sobre os indivíduos no ambiente laboral. O próximo capítulo concentra-se em examinar como a valorização ou desvalorização do trabalhador impacta diretamente sua saúde psíquica e produtividade, evidenciando a importância das relações organizacionais e das práticas de reconhecimento para a manutenção do bem-estar, da motivação e do desempenho no trabalho.

2.2 Saúde Psíquica e Produtividade no Trabalho: Impactos das Relações e da Valorização do Trabalhador

8025

A saúde psíquica dos trabalhadores é um componente essencial para a manutenção de ambientes laborais produtivos e equilibrados. A Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Christophe Dejours (1992), enfatiza que o trabalho não se limita à execução de tarefas ou à obtenção de resultados, mas envolve a construção de identidade, o sentido da atividade e a relação do sujeito com a coletividade. Nesse contexto, Sousa *et al.* (2024) apontam que a valorização do trabalhador, simbólica ou concreta, desempenha um papel central na promoção do bem-estar mental e na prevenção de sofrimento psíquico.

Corroborando com os autores supracitados, Fernandes (2021) destaca que o comprometimento da saúde mental no trabalho está frequentemente associado a condições organizacionais que negligenciam a dimensão subjetiva da atividade laboral. Pressões excessivas, metas inatingíveis e ausência de feedback construtivo podem gerar sentimentos de desvalorização, frustração e impotência. A Psicodinâmica do Trabalho destaca que o sofrimento não decorre apenas da carga de trabalho em si, mas da maneira como o indivíduo percebe o reconhecimento de suas ações e sua utilidade dentro da organização.

Além disso, o autor Biel (2025) destaca que quando o trabalhador se sente desvalorizado, podem surgir manifestações de estresse crônico, ansiedade e desgaste emocional, impactando negativamente a produtividade e a qualidade das atividades desenvolvidas. O ambiente laboral passa a ser percebido como hostil, reduzindo o engajamento e aumentando a rotatividade. Estudos demonstram que a falta de valorização do trabalhador contribui para a alienação e a desconexão com os objetivos da organização, prejudicando tanto o indivíduo quanto a instituição.

Por outro lado, Moraes e Santos (2025) ressaltam que a valorização adequada, seja por meio de elogios, reconhecimento simbólico ou benefícios concretos, fortalece a autoestima, aumenta a motivação e promove o engajamento nas atividades. A percepção de que o esforço e a dedicação são reconhecidos cria um ciclo positivo, no qual a saúde mental e a produtividade se reforçam mutuamente. A valorização também contribui para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento mais adaptativas frente a situações de estresse, promovendo resiliência psicológica e satisfação no trabalho.

Além da dimensão individual, Aerosa (2021) complementa que a valorização do trabalhador influencia a dinâmica coletiva. Ambientes que promovem reconhecimento consistente favorecem relações interpessoais saudáveis, maior cooperação e sentimento de pertencimento. A Psicodinâmica do Trabalho evidencia que a qualidade das interações sociais e a percepção de justiça organizacional são fatores determinantes para o equilíbrio psíquico e para a eficiência coletiva, mostrando que produtividade e saúde mental estão intrinsecamente conectadas.

8026

Baseado no artigo selecionado de Torres, Paiva e Barbosa (2024) a produtividade, nesse sentido, não se limita a resultados quantitativos, mas envolve a capacidade do trabalhador de contribuir de maneira criativa, eficiente e satisfatória para os objetivos da organização. O cuidado com a saúde psíquica e a valorização do indivíduo são, portanto, investimentos estratégicos: trabalhadores engajados e mentalmente saudáveis apresentam melhor desempenho, maior inovação e menor absenteísmo, consolidando a importância da dimensão subjetiva no alcance de resultados organizacionais sustentáveis.

Dessa forma, salienta-se França e Mota (2025) compreender a saúde psíquica e a produtividade sob a perspectiva da valorização do trabalhador permite repensar práticas de gestão e políticas organizacionais. Criar ambientes que reconheçam o esforço, respeitem a subjetividade e promovam relações justas é fundamental não apenas para prevenir o

adoecimento, mas também para fortalecer a motivação, o engajamento e o desempenho coletivo, demonstrando que bem-estar e resultados produtivos são dimensões complementares e interdependentes.

Tendo analisado os impactos da valorização e do reconhecimento sobre a saúde psíquica e a produtividade dos trabalhadores, o próximo passo é discorrer acerca das estratégias práticas que as organizações podem adotar para promover esses efeitos positivos. O capítulo seguinte apresenta abordagens de gestão voltadas à valorização profissional, incluindo políticas de feedback, programas de capacitação, incentivo à autonomia e criação de ambientes psicologicamente seguros, demonstrando como a aplicação dessas estratégias contribui simultaneamente para o bem-estar dos indivíduos e para a eficiência organizacional.

2.3 Estratégias de Gestão e Valorização Profissional: Caminhos para a Saúde Mental no Trabalho

A gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção da saúde mental no ambiente laboral, pois as políticas e práticas organizacionais influenciam diretamente a percepção de valorização dos trabalhadores. De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, a forma como o trabalhador é reconhecido, ouvido e incluído nas decisões impacta não apenas seu bem-estar psicológico, mas também sua motivação e produtividade. Galli (2025) destaca que estratégias de gestão que consideram essas dimensões subjetivas contribuem para a construção de um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e produtivo.

8027

Uma das estratégias fundamentais destacada no artigo de Aerosa (2021) é a valorização simbólica do trabalhador, que vai além de recompensas financeiras e envolve reconhecimento público, elogios sinceros e apreciação do esforço individual. Em concordância com o referido autor, Sousa *et al.* (2024) cita que esse tipo de valorização reforça a autoestima, fortalece a identidade profissional e cria um senso de pertencimento. A Psicodinâmica do Trabalho destaca que a validação simbólica permite que o trabalhador perceba o sentido de suas ações, transformando o trabalho em um espaço de realização pessoal e coletiva.

Outro aspecto essencial destacado no artigo de Moraes e Santos (2025) é a implementação de políticas de feedback contínuo e construtivo. A comunicação clara e o retorno frequente sobre o desempenho possibilitam que o trabalhador comprehenda seu progresso, identifique áreas de melhoria e sinta que seu esforço é percebido e valorizado. O feedback, quando feito de forma ética e respeitosa, funciona como uma ferramenta de reconhecimento

que previne a desmotivação e reduz o risco de sofrimento psíquico relacionado à sensação de invisibilidade ou negligência.

Conforme apontado no estudo de Dejours (2020), a promoção do engajamento e da participação também é uma estratégia eficaz. Incluir os trabalhadores na tomada de decisões, na definição de metas e no planejamento de processos cria um sentimento de responsabilidade compartilhada e autonomia, fortalecendo o vínculo com a organização. A Psicodinâmica do Trabalho enfatiza que a autonomia, quando equilibrada com suporte e reconhecimento, é um fator de proteção contra o estresse e a sobrecarga, favorecendo a saúde mental e o desempenho sustentável.

Segundo Fernandes (2021), programas de capacitação e desenvolvimento profissional constituem outra ferramenta estratégica. Investir no crescimento técnico e pessoal do trabalhador demonstra interesse genuíno na valorização do indivíduo, aumentando sua motivação e competência. Esses programas não apenas ampliam as habilidades e conhecimentos, mas também fortalecem a confiança do trabalhador em sua capacidade de enfrentar desafios e contribuir de forma significativa para os objetivos organizacionais.

O cuidado com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal também é essencial. Nesse sentido, Moraes e Santos (2025) elencam que políticas de flexibilidade, horários adequados e suporte para conciliar demandas pessoais e laborais contribuem para a redução do estresse e para a manutenção da saúde mental. A Psicodinâmica do Trabalho indica que quando o trabalhador percebe que a organização se preocupa com seu bem-estar integral, aumenta-se o comprometimento e a satisfação com o trabalho, refletindo diretamente na produtividade.

Concordando com os demais autores, Torres, Paiva e Barbosa (2024) reforçam que a criação de ambientes de trabalho psicologicamente seguros é outro elemento-chave. Isso inclui a prevenção de assédio, a promoção de respeito mútuo, a valorização da diversidade e a abertura para diálogo sobre questões emocionais e relacionais. Um ambiente seguro permite que o trabalhador se expresse, compartilhe dificuldades e busque apoio quando necessário, reduzindo a vulnerabilidade a transtornos mentais e fortalecendo a coesão do grupo.

Por fim, Dejours (2020) complementa em seu estudo que integrar essas estratégias em um modelo de gestão humanizado e contínuo demonstra que saúde mental e produtividade são dimensões interdependentes. Reconhecer, valorizar e apoiar o trabalhador cria um ciclo virtuoso em que bem-estar, engajamento e desempenho caminham juntos, evidenciando que

organizações que investem em estratégias de valorização profissional não apenas promovem saúde psíquica, mas também alcançam resultados mais sustentáveis e eficientes.

Dessa forma, fica evidente que a implementação de estratégias de gestão voltadas à valorização do trabalhador não apenas fortalece a saúde psíquica, mas também potencializa o engajamento e a produtividade no ambiente laboral. A criação de políticas de reconhecimento, feedback construtivo, incentivo à autonomia e promoção de ambientes psicologicamente seguros demonstra que o cuidado com o bem-estar do trabalhador é um elemento estratégico para a eficiência organizacional. Assim, a integração entre práticas de gestão humanizadas e atenção à saúde mental configura-se como um caminho essencial para organizações que buscam resultados sustentáveis e uma força de trabalho motivada, resiliente e comprometida.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo geral compreender de que maneira o reconhecimento profissional, entendido como validação simbólica e concreta das ações do trabalhador, interfere na saúde psíquica e na produtividade dos indivíduos, à luz dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho. Ao longo da pesquisa, foi possível compreender que o reconhecimento atua como elemento central na constituição da identidade profissional, no fortalecimento da autoestima e na promoção do bem-estar mental, mostrando-se diretamente relacionado à motivação, engajamento e desempenho no ambiente laboral.

8029

O problema de pesquisa, que buscava investigar como o reconhecimento profissional influencia a saúde psíquica e a produtividade, foi respondido com base na revisão da literatura e nas análises teóricas apresentadas. Evidenciou-se que a ausência de valorização, seja simbólica ou concreta, está associada a sofrimento psíquico, desmotivação, estresse e queda de produtividade, enquanto práticas organizacionais que promovem reconhecimento consistente contribuem para a preservação da saúde mental e para o aumento da eficiência individual e coletiva.

Nesse sentido, conclui-se que o reconhecimento profissional, enquanto valorização simbólica e concreta das ações do trabalhador, desempenha papel fundamental na promoção da saúde psíquica e no aumento da produtividade. A ausência de reconhecimento está diretamente associada ao sofrimento emocional, desmotivação e redução do desempenho, enquanto práticas organizacionais que valorizam o esforço e a contribuição dos indivíduos fortalecem a autoestima, o engajamento e o sentido de pertencimento. Assim, ambientes

laborais que integram cuidado com o bem-estar do trabalhador e estratégias de valorização obtêm resultados mais sustentáveis e eficientes, confirmado a relevância da Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico para compreender e aprimorar as relações entre saúde mental e desempenho no trabalho.

No entanto, apesar dos avanços proporcionados pelo artigo, algumas limitações foram identificadas, destacando-se o fato de a pesquisa se basear predominantemente em estudos teóricos e revisões de literatura, com escassez de evidências empíricas recentes aplicadas a contextos específicos; a delimitação temporal entre 2015 e 2025 excluiu contribuições anteriores, mesmo que clássicas, que poderiam enriquecer a análise histórica; e, por fim, a ausência de coleta de dados primários, como entrevistas ou questionários com trabalhadores, restringe a compreensão das experiências individuais frente às práticas de reconhecimento em diferentes ambientes laborais.

Assim sendo, para estudos futuros, recomenda-se a realização de pesquisas empíricas que explorem diretamente a percepção dos trabalhadores sobre o reconhecimento profissional e suas implicações na saúde psíquica e produtividade. Estudos longitudinais poderiam avaliar os efeitos de políticas de valorização ao longo do tempo, identificando estratégias mais eficazes para diferentes setores e perfis profissionais.

Além disso, seria relevante investigar a relação entre reconhecimento, saúde mental e produtividade em contextos interculturais, considerando como práticas de valorização variam entre países e culturas organizacionais. A inclusão de metodologias mistas, combinando análises quantitativas e qualitativas, também contribuiria para uma compreensão mais completa das dinâmicas psicológicas e sociais envolvidas.

8030

REFERÊNCIAS

- AREOSA, J. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. *Revista Laboreal*, v. 24, n. 2, p. 321-330, 2021.
- BIEL, L. Impacto da saúde mental na produtividade e qualidade de vida no trabalho. *Brazilian Journal of Occupational Health*, v.10, n. 2, p. 86-93, 2025.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DEJOURS, C. *Subjetividade, trabalho e ação*. 2. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2020.

FERNANDES, D. F. B. Relações interpessoais no ambiente de trabalho. Recife: Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Poder Executivo Estadual – CEFOSPE, 2021.

FRANÇA, E. S MOTA, A. H. Prazer e sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. Revista Brasileira de Neurologia e Doenças Relacionadas, Fortaleza, ano 8, n. 1, p. 5–20, jun. 2021.

GALLI, R. Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade. Revista JRG, v. 12, n. 3, p. 27-29, 2025.

MORAES, L. A; SANTOS, G. Sofrimento e adoecimento no trabalho: um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a psicologia analítica. Observatório de la Economía Latinoamericana, v. 23, n. 3, e9261, 2025.

SOUZA, D. F et al; SILVA, S. L; MARTINEZ; M. J; MENDES, A. M. Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho no Brasil: (in)definições e possibilidades. Psicologia em Estudo, v. 27, n. 3, p. 1-15, 2024.

TORRES, T. P. R; PAIVA, K. C. M; BARBOSA, M. A. C. Valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente: conexões, reflexões e agenda de pesquisa. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 1-16, 2024.