

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BÁSICAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS:
QUÍMICA DA VIDA E SAÚDE

**IDENTIDADE, TRABALHO E APOSENTADORIA: ESTUDO COM
TRABALHADORAS APOSENTADAS DE UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA.**

Magda Maria Augusto

**Porto Alegre
2016**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BÁSICAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS:
QUÍMICA DA VIDA E SAÚDE

**IDENTIDADE, TRABALHO E APOSENTADORIA: ESTUDO COM
TRABALHADORAS APOSENTADAS DE UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA.**

Tese para Defesa do Doutorado do Programa
de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Educação em
Ciências: Química da Vida e Saúde da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aluna: Magda Maria Augusto

Orientador: Prof. Dr. Ivan Rocha Neto.

Porto Alegre

2016

CIP - Catalogação na Publicação

Augusto, Magda Maria

Identidade, trabalho e aposentadoria: estudo com
trabalhadoras aposentadas de uma fundação pública /
Magda Maria Augusto. -- 2016.
99 f.

Orientador: Ivan Rocha-Neto.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Instituto de Ciências Básicas da
Saúde, Programa de Pós-Graduação em Educação em
Ciências: Química da Vida e Saúde, Porto Alegre, BR-
RS, 2016.

1. identidade. 2. trabalho. 3. aposentadoria. I.
Rocha-Neto, Ivan, orient. II. Título.

Tese de autoria de Magda Maria Augusto, intitulada “**TRABALHO, IDENTIDADE E APOSENTADORIA: ESTUDO COM TRABALHADORAS APOSENTADAS DE UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA**”, apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em vinte e oito de junho de dois mil e dezesseis, defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:

Prof. Dr. Ivan Rocha Neto
Orientador
(PPGECQVS - UFRGS)

Prof^a.Dr^a. Maria do Rocio Fontoura Teixeira
(PPGECQVS - UFRGS)

Prof. Dr. Diogo Onofre Gomes de Souza
(PPGECQVS - UFRGS)

Prof. Dr. Arthur Oscar Guimarães
Universidade de Brasília

Prof. Dr. Bernardo Kipnis
Universidade de Brasília

Porto Alegre
2016

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	06
1.1 OBJETIVOS.....	19
1.1.1. Objetivo Geral.....	19
1.1.2. Objetivos Específicos.....	19
2. ARTIGO 1: “Identidade, trabalho e aposentadoria: Estudo com trabalhadoras de uma fundação pública.....	21
3. ARTIGO 2: “O trabalho como construção da identidade”	43
4. ARTIGO 3: “Vivências de prazer e sofrimento com trabalhadores de uma fundação pública”	63
5. CONCLUSÕES DA TESE.....	88
6. BIBLIOGRAFIA.....	94
ANEXO / TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO.....	100

AGRADECIMENTOS

Ao meu filho, Lucas Augusto Rodrigues Silva, minha melhor obra nesta vida.

Ao meu orientador, Ivan Rocha Neto, que soube me conduzir no percurso do doutorado com toda sabedoria.

A CAPES, que viabilizou a conquista desta titulação.

Às amigas Eloisa Fernandez e Maria Cristina Ferreira Bastos, por todo o apoio na jornada deste doutorado.

Resumo

Este estudo discute como o trabalho influencia a construção da identidade e quais suas consequências frente à aposentadoria. Os sujeitos desta pesquisa são servidoras aposentadas de uma agência pública de fomento à ciência e tecnologia, localizada no Distrito Federal. Especificamente, buscou-se caracterizar o contexto de vida atual nas dimensões das relações sociais, das atividades ora desenvolvidas e suporte familiar; descrever as vivências de prazer e sofrimento e investigar os mecanismos utilizados para mediar o sofrimento. Foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas coletivas que foram analisadas por meio da Análise de Núcleo de Sentido. Os resultados, com base nos depoimentos colhidos nas entrevistas, evidenciam o quanto o trabalho implica diretamente nas diversas formas de inserção social dos sujeitos e mostra a dificuldade e o sofrimento que emergem da perda da identidade social com a ausência do trabalho. Conclui-se que o sofrimento advindo da aposentadoria está fortemente relacionado à ausência de um projeto de preparação para a aposentadoria.

Palavras-chaves: identidade, trabalho, aposentadoria.

Abstract

This study aims a discussion about how work influences the construction of identity and what its consequences forward to retirement. The subjects are retired servants of a public agency promoting science and technology, located in the Federal District. Specifically, it sought to characterize the current context of life in the dimensions of social relations, activities developed and family support; describes the experiences of pleasure and pain and investigates the mechanisms used to mediate suffering. Two semi-structured collective interviews were conducted and analyzed by the ANS. The results, based on interviews conducted; show how much work directly implies the various forms of social integration of subjects and shows the difficulty and suffering that emerge from the loss of social identity with absence of work. We conclude that the suffering arising from the retirement is strongly related to the absence of a preparing project for retirement.

Key-words: Identity, work, retirement.

1. INTRODUÇÃO

A ideia deste estudo surgiu a partir da inquietação provocada pelos resultados de uma outra pesquisa, realizada no ano de 2011, no âmbito do Mestrado: “Vivências de prazer e sofrimento no trabalho – estudo com trabalhadores de uma fundação pública.” Ali, nos resultados daquele estudo, evidenciou-se que o sofrimento advinha da influência do contexto de trabalho, em especial, da dimensão organização do trabalho. A pergunta que não quis calar foi: Se o trabalho está causando tamanho sofrimento nestes trabalhadores, significa que a aposentadoria seria a libertação do sofrimento e o alcance do prazer? Passados cinco anos dessa pesquisa e com o cenário de aposentadoria para parte dos sujeitos pesquisados, a pesquisa aqui realizada busca a resposta. Para responder a esta questão foi feito o acompanhamento dos mesmos trabalhadores entrevistados no estudo realizado para o mestrado, ou seja, de vivências de prazer e sofrimento no trabalho, e que, agora, são trabalhadores que se encontram aposentados.

Desta forma, no âmbito desta Tese correlacionaremos os resultados das duas pesquisas, a saber:

- (1) A primeira pesquisa investiga as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública, envolvendo a Psicodinâmica nesse ambiente. Os sujeitos desta pesquisa são servidores públicos federais de uma fundação localizada no Distrito federal. Especificamente, buscou-se caracterizar o contexto de trabalho nas dimensões da organização do trabalho, condições e relações socioprofissionais; descrever as vivências de prazer e sofrimento e investigar os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para mediar o sofrimento. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas coletivas, analisadas por meio da técnica de Análise de Núcleo de Sentido; e

(2) O segundo estudo tem como objetivo geral analisar como o trabalho influencia a construção da identidade e quais suas consequências frente à aposentadoria. Os sujeitos desta pesquisa são servidoras aposentadas da pesquisa anterior. Cabe esclarecer que dentre os aposentados neste período, todos são do sexo feminino. Especificamente, buscou-se caracterizar o contexto de vida atual nas dimensões das relações sociais, das atividades ora desenvolvidas e suporte familiar; descrever as vivências de prazer e sofrimento e investigar os mecanismos utilizados para mediar o sofrimento. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas coletivas também analisadas por meio da Análise de Núcleo de Sentido.

Como servidora, há mais de 30 anos, de uma instituição pública, na maior parte desse tempo atuando na área de Gestão de Pessoas de uma organização pública de apoio à Educação, Ciência e Tecnologia, é perceptível o quanto a atual conjuntura socioeconômica e política tem mudado os contextos de trabalho do serviço público. Segundo Mendes & Siqueira (2009), a gestão, inclusive de pessoas, tem papel singular na modernização do Estado, a fim de garantir a implementação adequada das mais diversas políticas públicas. Estar atento a esta questão torna-se fundamental em processos de mudança cultural nos serviços prestados por servidores públicos.

Efetivamente, na construção dos ambientes gerados por um determinado contexto organizacional, o gestor deveria sempre visar à otimização das atividades e dos serviços prestados em prol do conjunto da sociedade. Para que este objetivo seja atingido, no entanto, a variável saúde, bem-estar do trabalhador deve merecer um destaque nem sempre observado, pois raramente esse tema compõe a pauta de prioridades dos gestores das políticas públicas de pessoal no serviço público federal, ao elencarem as primazias institucionais.

Assim, a psicodinâmica do trabalho surge como uma nova ciência transdisciplinar, reunindo contribuições das ciências comportamentais, da saúde e humanas para dar conta não apenas da eficiência da gestão em uma ponta e da saúde mental e física, do

bem-estar do trabalhador, na outra ponta, mas do conjunto trabalhador-trabalho como binômio a ser tratado em sua inteireza e não em partes.

Neste estudo discute-se como o trabalho influencia os modos de subjetivação e quais suas consequências frente à aposentadoria, tendo em vista que se evidencia de modo vertiginoso, o aumento da expectativa de vida no Brasil e, em consequência, o número de pessoas aposentadas. Essa questão vem chamando a atenção tanto de estudiosos quanto do Estado, entrando na pauta das prioridades governamentais.

Assim, o escopo foi analisar as vivências de prazer e sofrimento daqueles que não mais têm a sua subjetividade atrelada à organização do trabalho, traçando um paralelo com o prazer e o sofrimento advindos do trabalho ao qual estavam submetidos antes da aposentadoria.

A tese aqui defendida é de que fundamentalmente a dificuldade e o sofrimento emergem na vida do trabalhador com o processo da aposentadoria, ou seja, problema de perda da identidade social trazida pela ausência do trabalho. Todavia, é fato que isso não se trata de explicação isolada, visto ser palpável a ausência de um projeto de preparação para a nova fase da vida do trabalhador.

Para analisar o sofrimento no trabalho ou na aposentadoria, cumpre preliminarmente situá-lo na relação do trabalhador com o trabalho, pois o trabalho reveste-se hoje de uma importância tamanha na vida do sujeito histórico e da sociedade envolvente, que os profissionais da Psicodinâmica do Trabalho – abordagem teórica adotada neste estudo – passaram a integrar a corrente que caracteriza o fenômeno não como mera atividade, mas como elemento fundador tanto do homem, em sua humanidade, quanto da sociedade como forma de o homem organizar-se para o domínio da natureza e a proteção contra essa natureza e os demais homens.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina clínica que se sustenta na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental. É, assim, uma disciplina teórica que se esforça por inscrever os resultados da pesquisa clínica da relação com o trabalho em uma teoria do sujeito que observe, a um só tempo, a psicanálise e a teoria social. (DEJOURS, 2012, p. 23).

Dejours (2011) propõe “atividade coordenada útil” (p.448) como definição de trabalho, ou seja, uma ocupação com um propósito, que envolva um coletivo e que tenha valor técnico, social ou econômico. Isso não se aplica ao lazer (falta-lhe o critério de utilidade), mas se aplica a várias atividades associativas, políticas, artísticas e educativas. Portanto, pode-se concluir que, ao se aposentar de um trabalho formal, existem várias formas de se obter a gratificação que proporcionava.

Como colocam Soares & Costa (2011) a identidade psicológica e social se forma na relação com os outros, o trabalho possibilita, assim, identificações e ampliação das perspectivas de significados. Os sujeitos são capazes de estabelecerem representações de si de acordo com o cenário profissional, bem como, das relações pessoais ali estabelecidas.

Uma tipologia interessante está presente na obra de Santos (1990), autor para o qual há duas formas, geralmente concomitantes, de lidar com a aposentadoria: crise - pela recusa em aceitar a condição de aposentado, especialmente devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere; liberdade - sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente não possíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar.

Cabe então, analisar o sofrimento e os mecanismos utilizados por sujeitos que não estão submetidos a uma organização do trabalho atuando sobre sua subjetividade. Entendendo o trabalho como estruturante psíquico, aqueles que se encontram em situação de não trabalho também se utilizam de estratégias de defesa com vistas a minimizar seu sofrimento.

A opção metodológica das pesquisas apresentadas priorizou entrevistas coletivas com vistas ao estímulo, à construção de um espaço público de discussão com a finalidade de proporcionar uma reflexão capaz de conduzir os sujeitos a se reapropriarem da realidade tanto do trabalho, quanto do pós-trabalho. De acordo com Dejours, (2004, p. 33), é por meio da reflexão que os sujeitos podem impulsionar a mobilização necessária para as transformações das situações dolorosas do trabalho em situações saudáveis.

A tese ora apresentada vem no formato de artigos. Para este estudo foram elaborados três artigos cujo referencial teórico é a psicodinâmica do trabalho. Dejours (2004, p. 94) assinala que a análise psicodinâmica é um termo proveniente da teoria psicanalítica que designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intrassubjetivos. Um fator crucial para a Psicodinâmica do Trabalho é o papel do trabalho na formação da identidade como processo que se desenvolve por toda a vida e está atrelado à noção de alteridade. É a partir do olhar do outro que vamos construindo-nos como sujeitos. São, portanto, essas relações cotidianas que permitem que o sujeito constitua sua singularidade em meio às diferenças. Ainda, a Psicodinâmica do Trabalho, que embasa a pesquisa, apresenta-se, com seus pressupostos, como relevante referencial teórico e metodológico no campo da saúde mental no contexto do trabalhar.

O primeiro artigo é um resumo da pesquisa conduzida em 2015, cujo objetivo foi analisar as vivências de prazer e sofrimento de servidores aposentados da instituição onde foi conduzida a primeira pesquisa e que dela tenham participado. Trata-se de um estudo que analisa como o trabalho influencia a construção da identidade e quais suas consequências frente à aposentadoria. Os sujeitos desta pesquisa são servidoras aposentadas de uma agência pública de fomento à ciência e Tecnologia, localizada no Distrito Federal. Especificamente, buscou-se caracterizar o contexto de vida atual nas dimensões das relações sociais, das atividades ora desenvolvidas e suporte familiar; descrever as vivências de prazer e sofrimento

e investigar os mecanismos utilizados para mediar o sofrimento. Foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas coletivas, buscando-se aprofundar o sentido das respostas por meio da Análise de Núcleo de Sentido. Os resultados, com base nos depoimentos colhidos nas entrevistas, evidenciam o quanto o trabalho implica diretamente nas diversas formas de inserção social dos sujeitos e mostra a dificuldade e o sofrimento que emergem da perda da identidade social com a ausência do trabalho. Conclui-se que o sofrimento advindo da aposentadoria está fortemente relacionado à ausência de um projeto de preparação para a aposentadoria.

O segundo artigo tem como escopo um estudo teórico que busca um diálogo entre a psicanálise, a psicodinâmica do trabalho e no pensamento de Hanna Arendt, acerca da influência do trabalho na construção da identidade do sujeito contemporâneo, especialmente por meio das obras “O mal estar na Civilização”; “A condição humana” e “ Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho”, de Sigmund Freud, Hanna Arendt e Christophe Dejours, respectivamente. Apresento, assim, nesse estudo o referencial teórico que ancora toda a tese. Em resumo, este segundo artigo tem por objetivo refletir sobre a função do trabalho na construção da identidade. Para sustentar tal reflexão, busca-se o foco da Psicodinâmica do trabalho, teoria que visa compreender as relações e situações no contexto de trabalho e as suas consequências na dinâmica psíquica do trabalhador. Do ponto de vista metodológico, este trabalho busca uma articulação entre as abordagens teóricas da Psicodinâmica do trabalho, da Psicanálise e da Filosofia acerca do papel do trabalho na construção da identidade do sujeito. Finalmente, o artigo conclui que Dejours, Freud e Arendt têm pensamentos convergentes no que tange à ascendência do trabalho na constituição da subjetividade no mundo contemporâneo capitalista.

O terceiro artigo foi publicado em 2014 na revista “Psicologia em revista”, com co- autoria de Ana Magnólia Mendes (Universidade de Brasília – UnB) e Lêda Gonçalves de

Freitas (Universidade Católica de Brasília – UCB), utilizando os resultados de minha pesquisa de mestrado, concluída em 2011. Porém o artigo foi publicado no meu segundo ano de doutorado pela UFRGS. Nesse artigo se investiga as vivências de prazer e o sofrimento de trabalhadores de uma fundação pública. Busca-se caracterizar o contexto de trabalho nas dimensões da organização do trabalho, condições e relações socioprofissionais, descrever as vivências de prazer e sofrimento e investigar os mecanismos utilizados para mediar o sofrimento. O aporte teórico- metodológico é a Psicodinâmica do Trabalho, com contribuições da Psicanálise e da Sociologia. Duas entrevistas semiestruturadas coletivas com dois grupos de trabalhadores foram analisadas por meio da Análise de Núcleo de Sentido. Os resultados apontam uma gravidade no contexto de trabalho, denotando aspectos pertinentes aos princípios do taylorismo associados às vivências de sofrimento. A organização do trabalho causa mais sofrimento do que as relações socioprofissionais. As condições de trabalho revelaram-se precárias quanto ao desenho dos postos de trabalho, o que contribui para a destruição das relações nas organizações públicas, podendo trazer consequências indesejáveis à qualidade dos serviços prestados à sociedade.

REFERENCIAL TEÓRICO

No olhar de Mendes & Siqueira (2009), a gestão, inclusive de pessoas, tem papel singular na modernização do Estado, a fim de garantir a implementação adequada das mais diversas políticas públicas.

No debate aqui proposto a questão conceitual é básica, dado que no contexto desta Tese a Psicodinâmica do Trabalho é vista como uma disciplina clínica que se sustenta na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental. É, portanto, uma disciplina teórica que se esforça por inscrever os resultados da pesquisa clínica da relação com o trabalho em uma teoria do sujeito que observe, a um só tempo, a psicanálise e a teoria social. (DEJOURS, 2012, p. 23).

Cabe, então, para efeito dos objetivos aqui perseguidos, analisar o sofrimento e os mecanismos utilizados por sujeitos que não estão submetidos a uma organização do trabalho atuando sobre sua subjetividade. Entendendo o trabalho como estruturante psíquico, aqueles que se encontram em situação de não trabalho (aposentadoria, por exemplo) também se utilizam de estratégias de defesa com vistas a minimizar seu sofrimento.

Mas de acordo com Dejours, (2004, p. 33), é por meio da reflexão que os sujeitos podem impulsionar a mobilização necessária para as transformações das situações dolorosas do trabalho em situações saudáveis. O próprio Dejours (2004, p. 94) assinala que a análise psicodinâmica é um termo proveniente da teoria psicanalítica que designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intrassubjetivos.

Nessa mesma linha de análise, Freitas (2006, p. 104) constata que a atividade de trabalho é um processo dialético: de um lado, o sujeito trabalhador, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, as quais impactam sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante dessa dialética, o trabalhador pode ter

vivências de prazer e/ou sofrimento. As vivências de sofrimento podem se expressar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais; portanto, as suas causas advêm do contexto de trabalho. O sofrimento pode constituir um indicador de saúde, pois para além de ser uma vivência de afetos dolorosos, é um mobilizador para as mudanças das situações que fazem sofrer, quando é ressignificado pelo uso eficaz de estratégias de mediação oportunizadas por determinado contexto de trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho, ao confrontar o real do trabalho, o sujeito e naturalmente sua experiência, inevitavelmente, o sofrimento, tem no reconhecimento a condição necessária para a transformação desse sofrimento em prazer. Somente o reconhecimento pode dar a real dimensão para os sujeitos de sua utilidade e também de seu pertencimento a um coletivo de trabalho (Augusto, Freitas e Mendes, 2014, p. 40). O trabalho, quando não proporciona ao trabalhador a garantia de sobrevivência e a construção de sua identidade, pode resultar em sofrimento patogênico, e este, se não for enfrentado adequadamente, pode levar ao adoecimento (Freitas & Facas, 2013, p. 2).

Segundo Lancman (2008, p. 176), em situações em que não há margem de manobra, em que o trabalhador não pode contribuir com sua experiência e seu saber-fazer ou não consegue realizar seu trabalho de acordo com seus princípios e crenças, ele está impedido de transformar seu sofrimento em ações significativas que o levem ao prazer. Nesse caso, o trabalho pode se constituir em fator considerável de geração de sofrimento patogênico, de desequilíbrio, de doenças.

De acordo com Dejours (1992, p. 52), da análise do conteúdo significativo do trabalho é preciso reter a antinomia entre satisfação e organização do trabalho. Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.

Para Dejours (2004, p. 27), “(...) a perda do poder de barganha de quem procura emprego e a precarização econômica levam os trabalhadores à escolha entre um mau trabalho ou trabalho nenhum”, ainda, entre a instabilidade de um emprego privado e a estabilidade de um emprego público, os servidores acabam por ceder à precarização das condições de trabalho, bem como dos mecanismos de proteção à saúde, colocando-se frente ao sofrimento e ao adoecimento.

Uma constatação extremamente forte, presente nas análises de Dejours, é que o grande palco do sofrimento, hoje, é o trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos, quanto para os que nele permanecem. Na busca por um equilíbrio possível, mesmo à custa de um sofrimento, os trabalhadores se conformam à sombra de critérios sociais de normalidade. Para a Psicodinâmica do Trabalho, faz-se relevante compreender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 2004).

Mas é necessário para a compreensão do sofrimento advindo com o desemprego, aqui explicitada na nova fase da vida do trabalhador, considerar os efeitos da aposentadoria, assim expressos nas palavras de Dejours (1992, p. 49): “A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. A vivência depressiva alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de aniquilose mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo.”

Ainda segundo Dejours (2004, p. 144), o sofrimento não é revelado diretamente, só pode ser captado por meio das defesas. Os trabalhadores lançam mão de estratégias defensivas individuais e coletivas contra o sofrimento para propiciar a manutenção do aparelho psíquico.

Segundo a análise da Psicodinâmica do Trabalho, não são as estruturas psíquicas individuais que são mais frágeis que a de outrora: é a erosão das estratégias coletivas de defesa que constitui uma perda considerável de recursos para a saúde (Dejours, 2004, p. 17). A mobilização coletiva é, então, neutralizada pelo medo e o sofrimento.

Para Dejours (2008, p. 125), esse medo possibilita a banalidade do mal que se apresenta em três estágios (Dejours, 2006, p. 125), a saber:

- (i) O primeiro estágio é constituído pelos líderes da doutrina neoliberal e da organização concreta do trabalho do mal no teatro das operações. O perfil psicológico mais típico é representado por uma organização da personalidade do tipo perverso ou paranoico.
- (ii) O segundo estágio é constituído pelos colaboradores diretos, que atuam no próprio campo das operações ou em suas proximidades. Sua participação ativa se obtém mediante estratégias coletivas e ideologias de defesa;
- (iii) O terceiro estágio é constituído pela massa dos que recorrem a estratégias de defesa individuais contra o medo.

Nos termos aqui pautados, é possível perceber as polaridades presentes ao trabalhar e se aposentar. O sentimento de liberdade, bem como o sentimento de crise identitária, surgem nesta etapa. Segundo Dejours et al. (1994), o trabalho, ao mesmo tempo em que é fonte de satisfação e realização, também é fonte de sobrevivência e sofrimento.

Uma tipologia interessante está presente na obra de Santos (1990), autor para o qual há duas formas, geralmente concomitantes, de lidar com a aposentadoria: crise - pela recusa em aceitar a condição de aposentado, especialmente devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere; liberdade - sentimento resultante da busca

pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente não possíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar.

É na busca de respostas para esta aparente antinomia que essa Tese foi estruturada, com os seguintes objetivos:

1.1. OBJETIVOS:

1.1.1. Objetivo Geral:

Investigar as vivências de prazer e sofrimento advindas do processo de aposentadoria de um conjunto de servidoras de uma fundação pública.

1.1.2. Objetivos Específicos:

- a) caracterizar o contexto de não trabalho nas dimensões das atividades ora desenvolvidas, relações sociais, percepção quanto ao envelhecimento e suporte familiar;
- b) descrever as vivências de prazer e sofrimento; e
- c) investigar os mecanismos utilizados por essas mulheres para mediar o sofrimento.

Nos termos aqui apresentados, o trabalho de pesquisa realizado tem uma relação direta com o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade do trabalho. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas e objetivas. Neste contexto, o trabalhador despende energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade. Sendo assim, ele poderá vivenciar prazer e/ou sofrimento.

Esta tese foi estruturada da seguinte forma: o primeiro capítulo é composto por uma Introdução ampliada, que além de uma contextualização do estudo, apresenta o referencial teórico que dá base à pesquisa da Tese, sua questão central e seus objetivos; o segundo capítulo é apresentado no formato do artigo aceito para publicação na “Revista Enciclopédia Biosfera”, intitulado: “Identidade, trabalho e aposentadoria – estudo com trabalhadoras aposentadas de uma fundação pública” apresenta a pesquisa realizada na busca de respostas para a questão sobre Trabalho, Identidade e Aposentadoria. O terceiro capítulo traz o referencial teórico, apresentado na forma do artigo: “O trabalho como construção da identidade” (submetido à Revista: Psicologia, Organizações e Trabalho). O capítulo quarto é dedicado aos antecedentes da pesquisa, estudo que suscitou a vontade de buscar outras respostas a outras questões e é apresentado no artigo: “Vivências de prazer e sofrimento no trabalho com profissionais de uma fundação pública“, publicado no periódico: ”Psicologia em revista” em abril/2014 . Por fim, o quinto capítulo traz as conclusões gerais.

1. Identidade, Trabalho e Aposentadoria - Artigo aceito pelo periódico “Enciclopédia Biosfera”.

Identidade, Trabalho e Aposentadoria: Estudo com Trabalhadoras Aposentadas de uma Fundação Pública.

Magda Maria Augusto[1]

Ivan Rocha Neto[2]

[1] Doutoranda do programa Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS (magda.augusto@gmail.com).

[2] Professor Doutor do programa Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil.



Informamos que o artigo científico: **IDENTIDADE, TRABALHO E APOSENTADORIA: ESTUDO COM TRABALHADORAS APOSENTADAS DE UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA** foi aceito para publicação na Revista Científica **Enciclopédia Biosfera**, volume 13, n. 23, que ocorrerá em 20/06/2016.

Os autores deste artigo são:
Magda Maria Augusto, Ivan Rocha Neto

As publicações deste periódico encontram-se em forma de acesso livre, através do site: www.conhecer.org.br.

Outras informações sobre a **ENCICLOPÉDIA BIOSFERA**:

Avaliação pela CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Atualmente este periódico é avaliado em 24 áreas do conhecimento, sendo o maior conceito B2.

ISSN 1809-0583 (on line)

INDEXADORES:

Latindex - Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas da América Latina, el Caribe, España, y Portugal.

Sumários.ORG - Sumários de Revistas Brasileiras é uma base indexadora de periódicos científicos brasileiros. Resultado da retomada da série "Sumários Correntes Brasileiros", pela Fundação de Pesquisas Científicas de Ribeirão Preto (FUNPEC-RP)

Portal Livre - O portal de acesso livre da CAPES disponibiliza periódicos com textos completos.

Google Scholar

Comissão Editorial e Científica

Doutorando ESTEVÃO JÚLIO WALBURGA KEGLEMICH DE BUZIN

Msc. IVONETE MARIA PARREIRA

Dr. GONÇALO MENDES DA CONCEIÇÃO

Dra. ELIANE MIYAGI

Msc. ADRIANO CHAVES DE FRANÇA

Dra. LORENNNA CARDOSO REZENDE

Dr. LIMA DELEON MARTINS

Dra. JAQUELINE BARBOSA NASCIMENTO

Goiânia, 06 de abril de 2016

Profa Msc. Ivonete Parreira
Presidente da Comissão Editorial e Científica
Enciclopédia Biosfera

PROJETOS DE PESQUISA – CURSOS DE QUALIFICAÇÃO.

www.conhecer.org.br

Resumo

Este estudo busca uma discussão sobre como o trabalho influencia a construção da identidade e quais suas consequências frente à aposentadoria. Os sujeitos desta pesquisa são servidoras aposentadas de uma agência pública de fomento à ciência e Tecnologia, localizada no Distrito Federal. Especificamente, buscou-se caracterizar o contexto de vida atual nas dimensões das relações sociais, das atividades ora desenvolvidas e suporte familiar; descrever as vivências de prazer e sofrimento e investigar os mecanismos utilizados para mediar o sofrimento. Foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas coletivas que foram analisadas por meio da Análise de Núcleo de Sentido. Os resultados, com base nos depoimentos colhidos nas entrevistas, evidenciam o quanto o trabalho implica diretamente nas diversas formas de inserção social dos sujeitos e mostra a dificuldade e o sofrimento que emergem da perda da identidade social com a ausência do trabalho. Conclui-se que o sofrimento advindo da aposentadoria está fortemente relacionado à ausência de um projeto de preparação para a aposentadoria.

Palavras-chaves: identidade, trabalho, aposentadoria.

Abstract

This study aims a discussion about how work influences the construction of identity and what its consequences forward to retirement. The subjects are servants retired from a public agency promoting science and technology, located in the Federal District. Specifically, it sought to characterize the context of current life in the dimensions of social relations, now developed activities and family support; describes the experiences of pleasure and pain and investigates the mechanisms used to mediate suffering. Two collective semi-structured interviews were conducted that were analyzed by the ANS. The results, based on interviews conducted; show how much work involves directly the various forms of social integration of subjects and shows the difficulty and suffering that emerge from the loss of social identity with absence of work. We conclude that the suffering arising from the retirement is strongly related to the absence of a preparing project for retirement.

Key-words: Identity, work, retirement.

1. Introdução

Este estudo busca uma discussão sobre como o trabalho influencia a construção da identidade e quais suas consequências frente à aposentadoria, tendo em vista que se evidencia de modo vertiginoso, o aumento da expectativa de vida no Brasil e, em consequência, o número de pessoas aposentadas. Essa questão vem chamando a atenção tanto de estudiosas quanto do Estado, entrando na pauta das prioridades governamentais.

A possibilidade de aposentar-se surge efetivamente na Alemanha, no final do século 19, mais precisamente em 1889, no governo do chanceler Otto von Bismarck – não por entendimento de que seria um legítimo direito do trabalhador após anos e anos de venda de sua força de trabalho, mas sim, numa tentativa de impedir o crescimento das ideias socialistas que então viralizavam pela Europa - trabalhadores do comércio, da agricultura ou da incipiente indústria, quando completavam setenta anos, adquiriam o direito ao benefício da aposentadoria. Essa estratégia alemã logo é estendida como uma onda pelo restante da Europa, começando pela Hungria e Áustria (Ibrahim, 2010).

Em 1923, seguindo a tendência mundial, surge no Brasil a primeira lei que cuidou da aposentadoria, porém, só se destinava a proteger os ferroviários. Contudo, outras leis foram sendo editadas ao longo do tempo para beneficiar as demais categorias.

Para analisar a aposentadoria, penso não ser possível sem antes situá-la na relação do trabalhador com o trabalho, pois o trabalho reveste-se hoje de uma importância tamanha na vida do sujeito histórico e da sociedade envolvente, que os profissionais da Psicodinâmica do Trabalho passaram a integrar a corrente que caracteriza o fenômeno não como mera atividade, mas como elemento fundador tanto do homem, em sua humanidade, quanto da sociedade como forma de o homem organizar-se para o domínio da natureza e a proteção contra essa natureza e os demais homens.

Lancman & Heloani (2004), acreditam que o trabalho assume um papel central na constituição da identidade individual e possui implicação direta nas diversas formas de inserção social dos indivíduos. Nesse sentido o trabalho pode ser visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas.

De acordo com Lancman & Ghirardi(2002), muitos autores discutem a centralidade do trabalho no mundo social, sua importância nas relações indivíduo-sociedade e na constituição do próprio indivíduo. O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de pertinência a grupos e a certos direitos sociais. O trabalho possui, ainda, uma função psíquica, enquanto um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e da sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, além de estarem relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade.

Assim, buscou-se analisar as vivências de prazer e sofrimento daqueles que não mais têm a sua subjetividade atrelada à organização do trabalho. O objetivo geral deste estudo foi investigar as vivências de prazer e sofrimento advindas pela aposentadoria por servidoras de uma fundação pública. Mais especificamente: a) caracterizar o contexto de não trabalho nas dimensões das atividades ora desenvolvidas, relações sociais, percepção quanto ao envelhecimento e suporte familiar; b) descrever as vivências de prazer e sofrimento; c) investigar os mecanismos utilizados por essas mulheres para mediar o sofrimento.

Para perseguir o objetivo de investigar as vivências de prazer e sofrimento advindas pela aposentadoria por servidoras de uma fundação pública, a opção teórica deste estudo priorizou a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, que trataremos no próximo tópico. Dessa forma, em consonância com nosso referencial teórico, o percurso metodológico foi conduzido por

meio de entrevistas coletivas com vistas ao estímulo, à construção de um espaço público de discussão com a finalidade de proporcionar uma reflexão capaz de conduzir os sujeitos a se reapropriarem da realidade de sua aposentadoria. De acordo com Dejours, (2004, p. 33), é por meio da reflexão que os sujeitos podem impulsionar a mobilização necessária para as transformações das situações dolosas da aposentadoria em situações saudáveis.

A Psicodinâmica do Trabalho

Até o final do século XX, tão só os efeitos deletérios da organização, capazes de comprometer a saúde dos trabalhadores, eram observados pela Psicopatologia do Trabalho; com o advento da Psicodinâmica do Trabalho, a superação do sofrimento leva o trabalhador não apenas a vencer pelo trabalho aspectos que surgem, como o sofrimento, mas ainda a se tornar sujeito histórico e a participar da construção do mundo social.

A discussão acerca dos distúrbios psicossomáticos – com ênfase para o que os psiquiatras então chamavam de “a loucura” –, sobretudo em relação àqueles originários do trabalho, ocorreu na França, logo após a Segunda Guerra Mundial. Os programas classificados como de esquerda exerciam grande influência tanto nos sindicatos de trabalhadores como também nos meios intelectuais comprometidos com as pesquisas sociais.

Sobre as condições de saúde psíquica de homens e mulheres envolvidos com uma atividade profissional, os pesquisadores então propunham observar como as condições de trabalho interfeririam em possíveis disfunções psíquicas, podendo mesmo acarretar disfunções somáticas, nas quais o trabalho aparecia ora como forma de exploração dos capitalistas sobre os desvalidos, uma ótica histórica então corrente do trabalhador observado como sujeito social produtor de mais-valia[1], com um papel histórico ainda latente, ora como forma de ascensão meritocrática rumo ao sucesso pessoal em um propagado *American way of life*, ou em um Estado de bem-estar social, como preferiam os programas sociais democratas presentes em

importantes países europeus; um contraponto, seja em relação ao liberalismo norte-americano, seja em relação ao socialismo soviético[1].¹

A construção teórica da Psicopatologia do Trabalho só foi possível a partir do estudo no campo da “anormalidade”, em outros termos, sobre os efeitos patogênicos que o trabalho e sua organização causam ao trabalhador. É a razão de se tratar de uma análise reservada, sobretudo a pesquisadores da área da saúde.

Em 1980, Dejours, com sua proposta de seminário entre os pares para a discussão da epistemologia de uma nova ciência a um só tempo social, da saúde e do comportamento, e sua posterior publicação como Addendum (2008), amplia a dimensão do estudo sobre as possíveis repercussões do trabalho na psique, ao definir o conceito de “sofrimento no trabalho” como característica própria a homens e mulheres, não revestindo qualquer aspecto de anormalidade ou característica estritamente patogênica.

Anuncia o psiquiatra francês não simplesmente uma ruptura entre a Psicodinâmica do Trabalho e da Ação e a Psicopatologia do Trabalho, até então praticada e voltada exclusivamente para os aspectos patogênicos presentes em muitas das disfunções causadas, sobretudo pela cultura organizacional do trabalho em um momento de grande crescimento econômico[2], como foi característico no momento de reconstrução de boa parte do mundo destruído na Segunda Guerra Mundial. A Psicodinâmica do Trabalho e da Ação é mais um alargamento do campo de análise, uma proposta que assimila a experiência já consolidada da Psicopatologia do Trabalho para seguir adiante com uma nova proposta.

Dejours advoga que a Psicodinâmica não tem por objetivo apenas pôr um termo ao sofrimento, e sim transformá-lo, vislumbrando mesmo a possibilidade de se encontrar prazer no trabalho, vencido o sofrimento. É de se destacar ainda o fato de a identidade do sujeito

[1] De forma caricatural, a mais-valia pode ser definida como o trabalho produzido pelo trabalhador, mas apropriado pelo proprietário dos meios de produção – o capitalista –, que paga ao trabalhador tão só o necessário para a reposição de sua força de trabalho.

histórico – aquele que é capaz de sair em busca da ação arendtiana – também se definir por conta do papel que desempenha socialmente por meio do exercício de seu ofício, forma contemporânea de trabalhadores e trabalhadoras conquistarem o seu espaço social e contribuírem para essa construção do mundo, com a consciência do alcance de seu ato.

As mudanças percebidas ao se comparar a tradicional concepção da Psicopatologia do Trabalho e a nova perspectiva aberta com a proposta da Psicodinâmica do Trabalho e da Ação são inevitáveis [3]. O objeto de estudo dos pesquisadores de laboratórios de Psicodinâmica do Trabalho, como já se mencionou, deixa de ser a “anormalidade” e o “patológico” de forma estrita e passa a ser a “normalidade” e a “saúde”.²

Somos envolvidos pelo trabalho, bem além do tempo de trabalho. Temos insônia à noite, aborrecemos nosso cônjuge e nossos filhos com nossas preocupações de trabalho. Sonhamos com o trabalho. Pois bem, isso é necessário para nos tornarmos hábeis em nossas atividades, para que a atividade profissional e o domínio do ofício se instalem no “corpo e na alma” do trabalhador que, a exemplo de um motorista experiente, não precisa pensar para passar da terceira para a quarta marcha, é um gesto automático, como se o automóvel fosse uma extensão do corpo e trocar a marcha fosse dar um passo a mais durante uma caminhada, iniciativa que o cérebro parece antes obedecer aos instintos do ato de caminhar do que propriamente comandá-los.³

[2] Sobre essa mudança de perspectiva, escreve Dejours (2008, p. 51): “Nenhum argumento até hoje foi capaz de contestar este núcleo da clínica do trabalho, que levou a definir a psicopatologia do trabalho como ‘a análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho’”.

[3] Sobre a grande revolução anunciada no ato mesmo de instituição da psicodinâmica do trabalho – a apresentação do Addendum aos seus pares das mais diferentes áreas do conhecimento –, Dejours (2008, p. 57) trata-a com clareza sem igual: “Dito isto, a psicopatologia do trabalho leva à ideia de que a organização do trabalho coloca uma série de problemas humanos irreduzíveis às questões de poder. Mudar o poder de mãos na empresa não resolveria a questão do sofrimento e levaria apenas a mudar a responsabilidade entre os atores. A complexidade e a racionalidade das estratégias defensivas contra o sofrimento no trabalho são, no meu ponto de vista, irreduzíveis às estratégias dos atores, tal como formulado na teoria das organizações”.

É facilmente demonstrável que o envolvimento com o trabalho, infelizmente, não se reduz a uma mera sequência no tempo, é toda a subjetividade que é arrebatada nesse movimento, até o mais íntimo do ser. E essa é justamente uma das razões pelas quais é possível o adoecimento em decorrência do trabalho, ou, no sentido oposto, o trabalhar ser transformado em júbilo e realização pessoal, estar na base mesma da identidade do trabalhador (DEJOURS, 2007, p. 17).

O sofrimento diretamente vinculado à organização do trabalho e sua necessária superação são apresentados pelo autor da seguinte forma:

O trabalho implica sempre um confronto com o real, um real que se deixa conhecer por sua resistência a se submeter aos conhecimentos e às diferentes formas de saber-fazer. Este confronto é gerador de sofrimento, um sofrimento que se torna patogênico – comprometendo a saúde – quando o confronto se torna intransponível e leva à repetição constante dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-se insuportável (DEJOURS, 2008, p. 352).

A partir desse entendimento sobre o trabalho, a palavra toma um lugar central do processo de intersubjetividade das relações no trabalho nessa transformação do sofrimento pelo reconhecimento. O trabalho passa a ser também trabalho da palavra, o “mundo muscular” transformado em “mundo verbal”, os “comportamentos pragmáticos” passam a ser “comportamentos compreensivos”, segundo Paul Ricoeur (apud KARAM, 2010, p. 128).

A metamorfose desse sofrimento transforma-se em reconhecimento e prazer, mediante o emprego da palavra. Segundo a acepção de Ricoeur, significa que “falar o seu trabalho é aceder à palavra de homem político” (RICOEUR apud KARAM, 2010, p. 128), uma vez mais a práxis arendtiana integra o quadro da centralidade do trabalho no sentido de posicionar o homem como sujeito histórico, no sentido de protagonizar a transformação não apenas da organização do trabalho, mas de ser ator na construção do mundo no qual se situa mediante o

seu trabalho, que o filósofo francês denomina como confluência da “civilização do trabalho e civilização da palavra”.

A política, como se pode observar, não está ausente, pelo contrário. Contudo, deixa de ser um cardápio pronto para transformar-se em construção permanente do “Eu” no trabalhar em um mundo concreto, onde o esforço é recompensado pelo reconhecimento. Não é outra a razão de Dejours insistir na denominação de trabalho vivo, um contraponto indispensável à cultura organizacional, esta absolutamente dependente da força presente no trabalho vivo. Não é outra a razão de a grande obra sobre o trabalho de Dejours ter por título *travail vivant* (trabalho vivo), ainda sem tradução no Brasil.

2. MÉTODO

O estudo realizou-se a partir de uma análise das vivências de prazer/sofrimento no cotidiano de mulheres aposentadas de uma fundação pública. A participação foi voluntária das trabalhadoras aposentadas e fez uma amostra de cinco servidoras.

A pesquisa qualitativa é uma forma eficaz para a produção e construção de modelos teóricos de inteligibilidade no estudo de sistemas que não são diretamente acessíveis. A teoria é aqui definida pelo autor como “a construção de um sistema de representações capaz de articular diferentes categorias entre si.” (GONZÁLEZ REY, 2005, p. 29).

O escritor chileno Maturana (apud FREITAS, 2006, p. 109) afirma que a complexidade instiga os pesquisadores setoriais a observarem toda a riqueza multifacetada da realidade, o que certamente é mais facilmente percebido a partir de um olhar obtido mediante a palavra e o discurso, resultados de uma pesquisa de cunho qualitativo.

Dejours (2004, p. 92) autentica a Psicodinâmica do Trabalho como uma disciplina que recorre à técnica da interpretação; portanto, esta se enquadra na epistemologia das ciências históricas-hermenêuticas. Porém, se ajusta também ao grupo das ciências críticas, pois ela tem

fundamentalmente como objetivo um trabalho de reapropriação e de emancipação na crítica das distorções do agir comunicacional.

Nos textos de Psicodinâmica do Trabalho, fica reforçada a ideia de que o acesso à vivência do sujeito só pode existir se mediatizada pela palavra. A praxis - ligada à inteligência da prática, a ação deliberada e refletida - não pode ser entendida sem que o sujeito fale sobre ela, elabore o seu próprio discurso sobre ela. Dessa forma, a metodologia em Psicodinâmica do Trabalho é baseada na fala do sujeito, do sujeito em situação de grupo, quando é possível expressar sua vivência e elaborar, de maneira compartilhada, uma reflexão sobre a relação entre sofrimento e prazer no cotidiano da aposentadoria.

As entrevistas foram feitas com trabalhadoras organizadas em coletivo, criando um espaço público de discussão em consonância com os princípios da Psicodinâmica do Trabalho, pois somente a partir da reflexão que o sujeito é capaz de se reapropriar da realidade de sua aposentadoria.

2.1 Participantes

Participaram do estudo cinco servidoras aposentadas de uma fundação pública. A participação foi voluntária. As funcionárias participantes foram todas do sexo feminino, com faixa etária entre 54 e 58 anos. Todas as participantes têm nível superior completo, sendo 2 com doutorado, 2 com mestrado e 1 com especialização.

2.2 Entrevista semiestruturada coletiva

Nessa perspectiva, quando a palavra é colocada em ação, ela contribui para articulações de soluções, pressupondo cooperação, através do exercício do nível da intersubjetividade.

Ao realizar uma aproximação da orientação metodológica proposta pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho e da Ação, as entrevistas foram conduzidas coletivamente, com as mulheres pesquisadas. A entrevista semiestruturada/coletiva foi conduzida de acordo com o roteiro em três eixos temáticos: 1) Contexto atual de vida; 2) prazer e sofrimento provenientes

desse contexto; 3) as formas de enfrentamento do sofrimento do momento atual; 4) A forma de mediar o sofrimento.

Foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas coletivas com o grupo de cinco servidoras. O primeiro momento objetivou a construção de um ambiente adequado para o exercício da palavra e da escuta. Nesse momento, o contrato foi discutido a partir da seguinte pauta: 1. explicitação do projeto de pesquisa (objetivos, metodologia e resultados esperados), 2. Apresentação do termo de compromisso livre e esclarecido.

No segundo momento, buscou-se a reflexão e verbalização das vivências de prazer-sofrimento frente à aposentadoria, bem como das relações sociais atuais, as defesas individuais e/ou coletivas quanto ao sofrimento.

2.3 Procedimentos para a coleta de dados

As participantes foram recrutadas por meio de um convite encaminhado pelo serviço de e-mail institucional, pois essa instituição preserva aos seus aposentados o acesso ao serviço de email. Nessa mensagem eletrônica, a pesquisadora informava a conta de e-mail, bem como o número de telefone celular para dirimir dúvidas e receber as confirmações de participação. Cinco, do total de sete servidoras contatadas aceitaram prontamente sua participação.

Nesse primeiro encontro, a orientadora justificou a metodologia e a relevância da entrevista coletiva para a construção de um coletivo de trabalho. A pesquisadora, após explicitação do projeto de pesquisa, o título, os objetivos, a metodologia, convidou as participantes para as entrevistas. Foram realizadas duas entrevistas coletivas com as cinco servidoras. Cada entrevista, que foi gravada e transcrita integralmente, foi conduzida pela pesquisadora a partir de quatro eixos temáticos: 1) Contexto atual de vida, a saber: atividades desenvolvidas, relações sociais, percepção quanto ao envelhecimento e suporte familiar; 2) prazer e sofrimento provenientes do não- trabalho; 3) as formas de enfrentamento do sofrimento no não-trabalho; 4) os possíveis impactos sobre a saúde.

2.4 Análise dos dados

Os resultados foram avaliados a partir da técnica de Análise do Núcleo de Sentido (ANS), apresentada por Mendes (2007), que se referenciou na análise de conteúdo categorial de Bardin (1988), priorizando os aspectos reais e simbólicos da realidade atual das trabalhadoras. A ANS organiza os dados não só pela recorrência dos temas e dos conteúdos manifestos, mas também pelos conteúdos latentes, contraditórios e essenciais para o objeto em estudo (MENDES, 2007). A unidade de análise para construção dos núcleos de sentidos constitui-se de temas sobressalentes do conteúdo do discurso que foram agrupados em núcleos de sentidos de acordo com semelhanças semânticas. Com a organização dos núcleos, a ação seguinte é a definição de cada núcleo com base nas falas dos sujeitos participantes da pesquisa.

Para este estudo, os núcleos de sentidos não foram definidos a priori. Buscou-se organizar as informações a partir da dinâmica das entrevistadas. Cada núcleo recebeu como denominação uma frase dos entrevistados. Nesse sentido, considerando a organização dos dados, o estudo apresenta os seguintes núcleos:

- a) “(...) Continuo a trabalhar, só que com uma rotina diferenciada daquela que tinha na CAPES. Trata-se de uma pequena empresa privada familiar.”;
- b) “(...) Nem sei mais o que quero da vida. Só sei que não quero envelhecer”;
- c) “(...) Minha família segurou a onda”;
- d) “(...) Estou feliz, sem cobranças, sem stress, sem aborrecimentos...”;
- e) “(...) Entrei em depressão, tive que ir pra terapia”;
- f) “(...) Procuro atividades onde me sinto útil, produtiva”;

Os núcleos serão descritos no próximo capítulo que apresenta os resultados do estudo.

3. RESULTADOS

Os resultados deste estudo foram organizados a partir dos núcleos de sentidos. Os três primeiros núcleos são referentes ao contexto de atual de vida pós-trabalho. O quarto núcleo indica os sentimentos de prazer no não trabalho. O quinto refere-se ao sofrimento pós-trabalho. Por fim, o sexto o núcleo que sintetizará as formas de enfrentamento do sofrimento proveniente da aposentadoria. As descrições dos núcleos são apresentadas ao longo do texto e exemplificadas com as verbalizações. Os três primeiros núcleos “(...) Continuo a trabalhar, só que com uma rotina diferenciada daquela que tinha na ativa na instituição em que trabalhava. Trata-se de uma pequena empresa privada familiar.”; “(...) Nem sei mais o que quero da vida. Só sei que não quero envelhecer.”; “(...) Minha família segurou a onda; são referentes ao contexto de vida atual, nas dimensões relações sociais, percepção quanto ao envelhecimento e suporte familiar, respectivamente.

O quarto núcleo, “(...) Estou feliz, sem cobranças, sem stress, sem aborrecimentos” indica os sentimentos de prazer no atual momento. O quinto, “(...) Entrei em depressão, tive que ir pra terapia.” refere-se ao sofrimento advindo da aposentadoria. Por fim, salienta-se o núcleo “(...) Procuo atividades onde me sinto útil, produtiva.”, que diz respeito ao modo de enfrentar o sofrimento no não trabalho.

3.1.1 “(...) Continuo a trabalhar, só que com uma rotina diferenciada daquela que tinha antes...”

Dos sujeitos pesquisados, três continuam atrelados ao trabalho com diferentes vínculos: um integra, hoje, a equipe de uma empresa familiar; outro permanece na mesma instituição em que se aposentou, porém agora, ocupando um cargo comissionado e o terceiro em trabalho voluntário. São também três, as maneiras como encaram suas ocupações.

A trabalhadora que hoje integra uma empresa familiar relata que trabalha numa área administrativa em detrimento da área técnica que ocupava anteriormente. Porém, agora, se

sente livre da burocracia que a acompanhou por longos anos. Ainda reconhece a vantagem de usufruir de horários flexíveis e enaltece a proximidade das relações sociais.

A segunda servidora, que permanece ocupando um cargo na mesma instituição na qual se aposentou, observa que, apesar de continuar trabalhando em excesso, sente-se mais livre por ter a possibilidade de escolher entre ficar ou sair, ou seja, pode sair a qualquer momento, uma vez que já está aposentada. Quando o trabalho se tornar exaustivo a ponto de impactar na sua qualidade de vida, pode se demitir sem maiores problemas.

A terceira servidora se ocupa, hoje, de um trabalho voluntário e constata que agora trabalha com “todo o prazer do mundo”. Faz aquilo que ama e nem sente o tempo passar, que gostaria de ter mais tempo para dedicar ainda mais àquilo que gosta.

As trabalhadoras comparam suas situações atuais de contexto de trabalho com outrora e concluem que se sentem mais tranquilas com a nova situação. A flexibilização de horário, que lhes permite uma maior autonomia sobre a organização do tempo é comemorada de forma unânime. Ainda ressaltam a ausência de processos burocratizados que contribuem para a insatisfação no trabalho.

Quanto às trabalhadoras que efetivamente se aposentaram, ou seja, àquelas que não estão mais submetidas a uma organização do trabalho, temos duas situações distintas, a saber: de um lado, concluem que a aposentadoria significa liberdade e tempo para realizar sonhos de uma vida. Resgatam projetos adiados por anos e avaliam a aposentadoria como uma recompensa pelo tempo dedicado ao trabalho. Por outro lado, relatam sentimentos de perda de referencial identitário “(...) cadê meu crachá, cadê minha identidade?” trazem dificuldades em reorganizar suas rotinas uma vez que o trabalho sempre significou o centro de suas vidas. Essas trabalhadoras expressam que suas rotinas sempre foram determinadas em função do trabalho. Segundo elas a vida girava em torno do trabalho e seus compromissos eram

definidos a partir das “brechas” que o trabalho permitia. Assim, sentem-se sem referência, inclusive de tempo, na organização de suas atividades.

3.1.2 “(...) Nem sei mais o que quero da vida. Só sei que não quero envelhecer.”

As trabalhadoras associam muito fortemente a aposentadoria com a noção do próprio envelhecimento. Perdem um pouco do sentido da vida com o distanciamento do trabalho, como se o sentido de suas existências fosse unicamente ligado ao trabalho. Relatam que o termo aposentadoria simboliza para elas início do processo de decadência física e mental, o instante que antecede as doenças e a morte. Questionadas pelos pares da pesquisa se sempre tiveram esta percepção da aposentadoria, responderam que não saberiam responder ou que nunca haviam parado para pensar sobre o pós-carreira, que sentiam como uma possibilidade distante até perceberem cara a cara com esta situação.

3.1.3 “(...) Minha família segurou a onda”.

A importância do suporte familiar ficou evidenciada na fala das trabalhadoras. “(...) Graças a Deus tive o apoio da minha família.” Quando apareciam os primeiros sintomas de adoecimento ou sofrimento psíquico em decorrência do baixo nível de adaptação das servidoras à aposentadoria, estes eram detectados primeiramente pela família. “(...) meu marido praticamente me obrigou a procurar ajuda na terapia”.

3.1.4 “(...) Estou feliz, sem cobranças, sem stress, sem aborrecimentos”.

Na condição de aposentadas, declaram um estado de total bem-estar. Associam fortemente, agora, aposentadoria com liberdade. Dizem que não se lembravam mais como é viver sem stress. “(...) no momento em que os filhos estão já criados e cuidando de suas próprias vidas, que tenho um salário todo mês depositado e nenhuma cobrança pelo meu desempenho, posso dizer: sou livre.” Relatam ser muito bom trabalhar com aquilo que se identifica, ou antes, trabalhar se e quando quiser.

3.1.5 “(...) Entrei em depressão, tive que ir pra terapia.”

Quando arguidas sobre o aparecimento de alguma espécie de sofrimento, responderam algumas, que passaram por uma fase de sofrimento. Porém por unanimidade concluíram que haviam superado essa fase. Entretanto essas vivências não foram sentidas com a mesma intensidade ou, pelo menos, com a mesma duração. Aquelas que apresentaram um suporte familiar mais eficaz – conduzindo-as para médicos e psicólogos – superaram com maior rapidez em detrimento daquelas que contavam com o apoio familiar no sentido de unicamente entender e compartilhar de suas angústias.

3.1.6 “(...) Procuvo atividades onde me sinto útil, produtiva.”

Como mecanismo de enfrentamento do sofrimento, essas mulheres aposentadas procuraram o caminho de resgate de suas identidades sociais exercendo atividades onde se sintam úteis, produtivas. Parece que sentem necessidade de responder a uma cobrança social; em especial, por viverem em uma sociedade capitalista em que seu valor é medido pela sua utilidade ao sistema. Assim, o reconhecimento social é adquirido por meio de um trabalho, mesmo que não remunerado.

5. DISCUSSÃO

A presente pesquisa procura analisar as vivências de sofrimento de trabalhadoras quando da aposentadoria. Tenta, ainda, suprir uma lacuna identificada na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho sobre o tema aposentadoria, uma vez que não foi possível encontrar matéria específica sobre o sofrimento advindo da ausência do trabalho sobre os aposentados nesta teoria. A grande maioria dos trabalhos analisados tratava da aposentadoria relacionada ao envelhecimento. Pouco se achou pesquisas sobre aposentadoria que tivessem como aporte teórico a Psicodinâmica do Trabalho. Dessa forma, diante mesmo de características próprias ao sofrimento daqueles que não possuem mais a identidade no campo social vinculada ao trabalho, a análise entre os resultados encontrados nesta pesquisa e a literatura foi feita de maneira não plenamente satisfatória.

Assim, a pesquisa foi realizada à luz da Psicodinâmica do Trabalho e dos relatos coletivos dos trabalhadores. Nos resultados, destacou-se a ausência de espaços para visibilidade da contribuição dos sujeitos à sociedade na ausência do trabalho, afetando a dinâmica do reconhecimento social. O julgamento da qualidade do trabalho realizado, essa retribuição simbólica que poderia conferir aos sujeitos um sentimento de pertencimento, uma possibilidade de construção de sua identidade é, assim, impedido.

Dejours (2011) propõe “atividade coordenada útil” (p.448) como definição de trabalho, ou seja, uma ocupação com um propósito, que envolva um coletivo e que tenha valor técnico, social ou econômico. Isso não se aplica ao lazer (falta-lhe o critério de utilidade), mas se aplica a várias atividades associativas, políticas, artísticas e educativas. Portanto, pode-se concluir que, ao se aposentar de um trabalho formal, existem várias formas de se obter a gratificação que proporcionava.

Como colocam Soares & Costa (2011) a identidade psicológica e social se forma na relação com os outros, o trabalho possibilita, assim, identificações e ampliação das perspectivas de significados. Os sujeitos são capazes de estabelecerem representações de si de acordo com o cenário profissional, bem como, das relações pessoais ali estabelecidas.

Por outro lado, percebem-se polaridades presentes ao trabalhar e se aposentar. O sentimento de liberdade, bem como o sentimento de crise identitária, surgem nesta etapa. Segundo Dejours et al. (1994), o trabalho, ao mesmo tempo em que é fonte de satisfação e realização, também é fonte de sobrevivência e sofrimento. Para Santos (1990), há duas formas, geralmente concomitantes, de lidar com a aposentadoria: crise - pela recusa em aceitar a condição de aposentado, especialmente devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere; liberdade - sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente não possíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar.

Apesar de serem obrigatórios, a partir da criação da Política Nacional do Idoso, os programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) ainda são incipientes nas organizações brasileiras. Na organização estudada, houve uma tentativa de implantação do PPA no ano de 2013, o qual se limitou a uma oferta de oficina de sensibilização para o programa; ou seja, não avançou para uma efetiva implementação do programa.

Na obra *Psychopathologie du travail*, (DEJOURS & GERNET, 2012), há uma lista de psicopatologias do trabalho - patologias da sobrecarga, do estresse pós-traumático, do assédio moral, do suicídio e tentativas, vícios e drogadição e - a que nos interessa mais nesse momento - a patologia do desemprego. Esta última está muito ligada à questão da perda (do emprego, do salário, da atividade e do status, dos laços sociais, do sentimento de utilidade...). Segundo Dejours, os indivíduos desse quadro podem enfrentar problemas de humor (como a depressão) ou de comportamento (raiva, agressividade).

As maiores repercussões do desemprego na saúde mental são em termos de autoestima, do suporte social, da identidade e das relações. Esse quadro vai se agravando com o passar do tempo e desestabiliza a economia psíquica, marginalizando o indivíduo da sociedade. Essa situação pode inclusive atrapalhar o desenvolvimento e o engajamento em outras atividades.

Trabalhar não é somente produzir; é transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar. (DEJOURS, 2004).

Não trabalhar priva o sujeito de um espaço de autoexpressão, o que também pode ser danoso à saúde. O ideal não é o estado de inatividade ou desemprego, a questão não é escolher entre trabalhar e não trabalhar, mas qual trabalho exercer (Dejours, 1986, 1987,2011).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo investigar as vivências de prazer e sofrimento advindas pela aposentadoria de servidoras de uma fundação pública.

Advogam Lancman & Heloani(2003) que o trabalho assume um papel central na constituição da identidade individual e possui implicação direta nas diversas formas de inserção social dos indivíduos. Nesse sentido o trabalho pode ser visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas.

A partir das conclusões deste estudo, sugere-se a criação, na instituição estudada, de um programa voltado para a orientação psicológica para a aposentadoria, que ofereça aos trabalhadores um acompanhamento psicológico durante seu percurso profissional.

Uma implantação de programa de educação para a aposentadoria faz-se necessária e urgente, de forma a possibilitar ao sujeito, ainda na fase de pré-aposentadoria, a elaboração de um novo projeto de vida.

Com os resultados desta pesquisa, buscamos contribuir para a criação e implementação de políticas de gestão de pessoas orientadas para as questões que envolvem a aposentadoria dos servidores na instituição estudada.

Como uma forma de superar as limitações desta pesquisa, sugere-se, para trabalhos futuros, um aprofundamento no estudo da aposentadoria pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho; pois o sofrimento psíquico do trabalhador devido à aposentadoria reflete tanto na sua própria saúde como se prolonga ao Estado, que arcará com maiores despesas com saúde, decorrentes do sofrimento psíquico que acomete os sujeitos despreparados para esta nova etapa da vida.

Espera-se, por fim, que esta pesquisa possibilite reflexões acerca da aposentadoria no serviço público bem como a produção do conhecimento sobre prazer e sofrimento decorrente da ausência de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1988.

BITENCOURT, Betina Magalhães et al. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências da Administração*, Florianópolis, p. 30-57, dez. 2011. ISSN 2175-8077. Disponível em:

<<https://www.rbcdh.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30>>. Acesso em: 16 out. 2015. doi:<http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p30>.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. **Psychopathologie du travail**. Paris: Elsevier Masson, 2012.

DEJOURS, Christophe. La psychodynamique du travail face à l'évaluation: de la critique à la proposition. **Travailler**, n. 1, p. 15-27, 2011.

DEJOURS, Christophe. A Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; CRUZ, S. C.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, Christophe. *Addendum*: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz, 2008a.

DEJOURS, Christophe; MOLINIER, Pascale. O trabalho como enigma. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz, 2008b.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

FREITAS, Lêda Gonçalves de. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. Brasília, Instituto de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília, 2006. Mimeografado.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010, p. 51

KARAM, Heliete. **Da alcoolização ao verbo: ensaio de Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2010.

LANCMAN, Selma; GHIRARDI, Maria Isabel Garcez. Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 13, n. 2, p. 44-50, 2002.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinamica Do Trabalho: Teoria, Metodo E**. Porto Alegre: Casa do psicólogo, 2007.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **Identidade e aposentadoria**. Epu, 1990.

SOARES, D.H.P. & Costa, A.B. **Aposent-Ação: aposentadoria para ação**. Vetor, 2011.

SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni. **Aposent-Ação: Aposentadoria para ação**. São Paulo: Vetor, 2011.

REY, Fernando Luis Gonzales. **Pesquisa Qualitativa em Psicologia-caminhos e desafios**. Cengage Learning Editores, 2002.

2. O TRABALHO COMO CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

Artigo submetido à “Revista Psicologia: Organizações e Trabalho”

O trabalho como construção da identidade

Trabalho como construção da identidade

Work as identity construction

Work as identity construction

El trabajo como la construcción de la identidad

El trabajo y la identidad

The screenshot shows the RPO (Revista Psicologia: Organizações e Trabalho) website interface. The browser address bar displays the URL: submission-pepsic.scielo.br/index.php/pot/author/submission/12338. The page title is "#12338 Sinopse". The main content area is divided into sections: "Submissão" (Submission), "Situação" (Status), and "Metadados da submissão" (Submission metadata). The "Submissão" section lists the authors as Magda Maria Augusto and Ivan Rocha Neto, the title as "O trabalho como construção da identidade", and the submission date as May 3, 2016. The "Situação" section indicates the article is currently "Em avaliação" (Under evaluation). The "Metadados da submissão" section lists the author's name as Magda Maria Augusto. On the right side of the page, there are navigation links for "USUÁRIO" (User) and "AUTOR" (Author), and a "TAMANHO DE FONTE" (Font size) selector.

Arquivo Editar Exibir Histórico Ferramentas Ajuda

Email - Magda Augusto - x PKP #12338 Sinopse

submission-pepsic.scielo.br/index.php/pot/author/submission/12338

Mais visitados Primeiros passos

RPO
Psicologia: Organizações e Trabalho

SBPOT

CAPA SOBRE PÁGINA DO USUÁRIO NOTÍCIAS

Capa > Usuário > Autor > Submissões > #12338 > Resumo

#12338 Sinopse

RESUMO AVALIAÇÃO EDIÇÃO

Submissão

Autores	magda maria augusto, ivan rocha neto
Título	O trabalho como construção da identidade
Documento original	12338-55020-1-SM.DOC 2016-05-03
Docs. sup.	Nenhum(a)
Submetido por	Senhora magda maria augusto
Data de submissão	maio 3, 2016 - 09:14
Seção	Ensaios Teóricos
Editor	Ana Carolina de Aguiar Rodrigues

[INCLUIR DOCUMENTO SUPLEMENTAR](#)

Situação

Situação	Em avaliação
Iniciado	2016-05-03
Última alteração	2016-05-03

Metadados da submissão

[EDITAR METADADOS](#)

Autores

Nome	magda maria augusto
Inscrição/Afiliação	UFRJ/CIC

OPEN JOURNAL SYSTEMS

Ajuda do sistema

USUÁRIO

Logado como: **magda_maria**

- Meus periódicos
- Perfil
- Sair do sistema

AUTOR

Submissões

- Ativo (1)
- Arquivado (0)
- Nova submissão

IDIOMA

Selecione o idioma

Português (Brasil) Submeter

TAMANHO DE FONTE

A A A

|
[rpot] rPOT - Agradecimento pela Submissão

Pedro F. Bendassolli

03/05/2016 Você

Prezado(a) Senhora magda maria agosto,

Confirmamos a submissão de seu manuscrito "O trabalho como construção da identidade" à rPOT.

Agradecemos seu interesse em ter seu trabalho eventualmente publicado por nosso periódico. A partir deste momento, o manuscrito seguirá os passos descritos nas instruções da revista, particularmente neste link:

<http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/about/editorialPolicies#peerReviewProcess>

Conforme nossa política editorial, você deverá receber uma resposta preliminar, em até 30 dias, sobre se seu manuscrito será ou não aceito pelo "Desk Review" realizado pelos Editores.

Caso tenha qualquer dúvida durante esse processo, não hesite em nos escrever por meio deste mesmo email, e de acompanhar o status da tramitação pelo sistema da revista. Para isso, faça login na Pepsic pelo link abaixo:

URL do Manuscrito:

<http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/author/submission/12338>

Login: magda_maria

Mais uma vez, grato por considerar a rPOT como um veículo para a possível disseminação de seu trabalho, contribuindo para o desenvolvimento da área em nosso país.

Cordialmente,

Pedro F. Bendassolli

Revista Psicologia: Organizações e Trabalho

Pedro F. Bendassolli

Editor Chefe - UFRN

Ana Carolina de Aguiar Rodrigues

Editora Associada da rPOT na FEA-USP

Maria do Carmo Fernandes Martins

Editora Associada da rPOT na UMESP

Mary Sandra Carlotto

Editora Associada da rPOT na UNISINOS

Site de Submissões da rPOT:

<http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot>

Site de publicações da rPOT:

http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php/script_sci_serial/pid_1984-6657/lng_pt/nrm_iso

[rpot] rPOT - Agradecimento pela Submissão

Pedro F. Bendassolli

RESUMO: Este artigo tem por objetivo refletir sobre a função do trabalho na construção da identidade. Para sustentar tal reflexão, busca-se o foco da Psicodinâmica do trabalho, teoria que visa compreender as relações e situações no contexto de trabalho e as suas consequências na dinâmica psíquica do trabalhador. Do ponto de vista metodológico, este trabalho busca uma articulação entre as abordagens teóricas da Psicodinâmica do trabalho, da Psicanálise e da Filosofia acerca do papel do trabalho na construção da identidade do sujeito. Finalmente, o artigo conclui que Dejours, Freud e Arendt têm pensamentos convergentes no que tange à ascendência do trabalho na constituição da subjetividade no mundo contemporâneo capitalista.

PALAVRAS-CHAVES: identidade, trabalho, psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT: This paper aims to reflect on the role of work in the construction of identity. To support this reflection, it sought the focus of Work Psychodynamics, a theory that seeks to understand work relationships and situations, as well as its consequences on the psychological dynamics of the individual. From a methodological perspective, this work seeks the articulation of different theoretical approaches, such as Work Psychodynamics, Psychoanalysis and Philosophy, with respect to the role of work in identity construction. Finally, this paper concludes that Dejours, Freud and Arendt have convergent thoughts on the ascendancy of work in the construction of subjectivity in the capitalist contemporary world.

KEYWORDS: identity, work, psychodynamics of work.

Com base no entendimento de que o Eu apresenta-se como processo, o trabalho poderia ser considerado como a segunda grande oportunidade para a construção da identidade do indivíduo, obviamente após a família.

Freud (1974), na obra “O Mal-Estar na Civilização”, que aborda o ser humano e o seu universo social, assevera que o trabalho é um fator determinante que causa a união dos seres humanos como resposta à necessidade de sobrevivência.

Arendt (2005, citada por Sznelwar, 2015) entende que o trabalho seria o meio mais disseminado para que os sujeitos encontrem seu lugar na sociedade e desenvolvam sua obra no mundo, com todas as dúvidas, os paradoxos e as contradições existentes.

Nesse sentido, segundo Dejours (2008):

Um fator crucial para a Psicodinâmica do Trabalho é o papel do trabalho na formação da identidade como processo que se desenvolve por toda a vida e está atrelado à noção de alteridade. É a partir do olhar do outro que vamos construindo-nos como sujeitos. São, portanto, essas relações cotidianas que permitem que o sujeito constitua sua singularidade em meio às diferenças. (p.47).

Assim, afirmam os três autores que o trabalho ocupa um lugar central na construção da identidade. Este artigo pretende refletir sobre o trabalho enquanto constituinte da identidade, a partir da tese de que o trabalho seria uma forma de sublimação que se autentica por meio do reconhecimento. Com isso, buscou-se um paralelismo entre a Psicanálise, a Psicodinâmica do trabalho e o pensamento de Arendt sobre a ascendência do trabalho na construção da identidade.

O percurso metodológico utilizado neste estudo foi uma busca teórica de uma possível convergência quanto ao papel do trabalho na construção da identidade nas abordagens da psicanálise, no pensamento filosófico de Arendt e na proposta teórica da psicodinâmica do trabalho a partir das obras: “O mal-estar na civilização, de Sigmund Freud” (1974); “A

condição Humana, de Hanna Arendt” (2005) e “Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours” (2008).

O TRABALHO

Começamos pela forma cultural mais elementar do conceito de trabalho para as culturas judaico-cristãs. O trabalho não passa de uma maldição divina posterior à desobediência do homem e da mulher, concebidos à imagem do Criador, ao experimentarem, contrariamente ao que lhes fora “recomendado”, o fruto da árvore da sabedoria¹ (Abbagnano, 1998).

Assim, inicialmente, o trabalho resume-se à mais primária das atividades laborais humanas, aquela pela qual o homem tem direito à vida, à sobrevivência. Para nos atermos tão só à tradição cristã do Ocidente, no correr dos séculos, a maldição divina recebeu diferentes interpretações. Uma é própria do protestantismo, observada por Weber (1985) em seu estudo sobre a formação do capitalismo; outra, própria das civilizações que não foram profundamente influenciadas pela Reforma de Lutero e Calvino.

Efetivamente, o nó do trabalho, no mundo ocidental, ainda não estaria conceitualmente desatado, havendo a permanência de profundas desavenças entre as diferentes concepções de mundo. De um lado, destaca-se a cultura católica, na tradição dos mais renomados filósofos da aristocracia grega, que enxergavam no trabalho uma atividade indigna do homem, do cidadão, própria à subserviência e à escravidão. De outro lado, destaca-se o trabalho como forma de aprimoramento moral do homem como indivíduo e, conseqüentemente, da

¹ “Gênesis” 3: 5 e 6: “Porque Deus sabe [diz a serpente a Eva] que no dia em que dele comerdes [os frutos da árvore da sabedoria] se abrirão os vossos olhos, e sereis como Deus, sabendo o bem e o mal.” “E vendo a mulher que aquela árvore era boa para se comer, e agradável aos olhos, e árvore desejável para dar entendimento, tomou do seu fruto, e comeu, e deu também a seu marido, e ele comeu com ela.” E Deus repreende: “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó, e em pó te tornarás” (“Gênesis” 3: 19).

humanidade em seu conjunto, uma concepção de trabalho como meio de elevação, tanto material como espiritual.

Para além da concepção meramente espiritual e religiosa, importa observar as concepções de cunho social e histórico que a noção de trabalho traz para o conjunto das ciências, justamente por ser um conceito transversal a tocar o conjunto dos campos do conhecimento. Em *O mal-estar na civilização*, Freud (1974) assevera que: “Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana” (p. 99).

O que, hoje, pode parecer um discernimento primário do enquadramento do homem na sociedade não o foi no passado. Se, no presente, a identidade é fornecida, sobretudo pelo papel profissional desempenhado por cada um no ambiente em que vive; no passado, os vínculos familiares, o local de nascença e o patrimônio ocupavam um papel de destaque comparável, senão superior, ao da ocupação profissional do sujeito.

Observados brevemente esses pressupostos do trabalho, na Grécia antiga e nas sociedades cristãs ocidentais, vejamos qual é o tratamento desse tema oferecido pelos autores modernos, notadamente na psicopatologia e na psicodinâmica do trabalho.

Importa, assim, propor uma definição sobre o que vem a ser o trabalho. Optamos por destacar a acepção arendtiana, uma vez que esta será empregada pelos autores da psicodinâmica do trabalho no exercício de fundação dos princípios de sua proposta epistemológica. Três são as acepções atribuídas ao trabalho em uma hierarquia de complexidade crescente, a saber, o *labor*, a *poièsis* e a *praxis*. Realizaremos, posteriormente, um breve resumo do conceito de trabalho de Arendt.

Em artigo produzido em coautoria, Dejours e Molinier (2008), ambos pesquisadores do *Conservatoire National des Arts et Métiers* (Cnam), em Paris, conferem o caráter humano indispensável à caracterização do trabalho, como mostra o excerto a seguir: “O trabalho é a atividade coordenada de homens e mulheres para defrontar-se com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita de uma tarefa de caráter utilitário com as recomendações estabelecidas pela organização do trabalho” (p. 137)

Acrescentam (Dejours & Molinier, 2008) à definição de Davezie (1991) que: “Todo trabalho é sempre trabalho de concepção. A definição de trabalho decorrente insiste na dimensão humana de trabalho. *O trabalho é, por definição, humano*, uma vez que é mobilizado justamente ali onde a ordem tecnológico-maquinal é insuficiente” (p. 65, destaque dos autores).

Para Dejours (2008), “O trabalho é a criação do novo, do inédito”, lembrando-nos a perspectiva da definição de Oscar Niemeyer em relação à “sua” arquitetura, ao afirmar que “a arquitetura, segundo a concebo, é a arte do novo, do belo, do nunca-antes-visto” (p. 68).

Freud (1974) comunga dessa mesma perspectiva em relação ao trabalho — embora para tratar especificamente do tema da fundação do ambiente cultural do homem —, ao propor a seguinte comparação para distinguir o homem de outros animais:

Por que nossos parentes, os animais, não apresentam uma luta cultural desse tipo?² Não sabemos. Provavelmente, alguns deles — as abelhas, as formigas, as térmitas — batalharam durante milhares de anos antes de chegarem às instituições estatais, à distribuição das funções e às restrições ao indivíduo pelas quais hoje os admiramos. Constitui um sinal de nossa condição atual o fato de sabermos, por nossos próprios

² Freud faz referência à luta de Tânetos e Eros, pulsão de vida contra pulsão de morte, motor da fundação da civilização.

sentimentos, que não nos sentiríamos felizes em quaisquer desses estados animais ou em qualquer dos papéis neles atribuídos ao indivíduo. (p. 146)³

Freud — assim como Davezie, Dejours e Molinier — não acredita na economia do trabalho eficiente como condição suficiente de humanidade da autoria do trabalho. A divisão sexual do trabalho, o estabelecimento de cadeias produtivas, entre outras formas organizacionais, são meios mais eficientes de produção, visto apresentarem resultados substancialmente mais proveitosos a partir do esforço despendido por quem trabalha de forma “solidária” e organizada, mas, nem por isso, podem ser caracterizados como humano — ou, como preferem Dejours e Molinier, como trabalho. O fundamento deste é justamente a condição de humanidade de seu autor.

Tal como Freud, Dejours também contrapõe o que é dado (o inato) ao que é adquirido (o cultural). Assim, além das pulsões mobilizadas para a execução de determinado trabalho, é necessário, para que uma atividade seja caracterizada como trabalho efetivo, que ela também projete sua autoria, seja pela marca cultural e pela perícia no ofício deixadas pelo autor, seja pelo indicador humano de autoria atestado pela condição de sua inteligência, de sua iniciativa, das escolhas operadas, pelo arbítrio do executor ter optado por essa e não por outra forma de execução das tarefas que lhe foram confiadas.

Em outros termos, outro importante ponto comum entre Freud e Dejours, nesta breve passagem de *O mal-estar na civilização* supracitada — e que está na base do adoecimento

³ A contraposição da pulsão de vida e da pulsão de morte não permitiria a harmonia dessa organização animalesca do trabalho para os homens. Prossegue Freud (1974): “Em decorrência desta hostilidade primária que levanta os homens uns contra os outros a sociedade humana está constantemente ameaçada de ruína. O interesse do trabalho solidário não seria suficiente para preservá-la: as paixões instintivas são mais fortes que os interesses racionais” (p. 146). Pode parecer que a animalidade do homem, em situação de trabalho coletivo, suplanta a animalidade dos demais animais.

causado pelo trabalho deturpado pela organização do trabalho, constituindo-se no tema central da psicopatologia do trabalho — é a questão do reconhecimento⁴.

Como pondera Freud (1974) em suas observações sobre abelhas, formigas e cupins, é justamente essa necessidade de conquistar a identidade pelo trabalho, mediante o reconhecimento da perícia em sua execução, seja para a hierarquia, seja pelos pares (colegas capazes de realizar o mesmo trabalho e que dão o veredito sobre a perícia na execução das tarefas e sobre a qualidade do produto final, a beleza, não sobre a utilidade do desempenho), que faz com que não nos sintamos “felizes em quaisquer desses estados animais ou em qualquer dos papéis neles atribuídos ao indivíduo” (p. 146). O não reconhecimento do trabalho realizado é uma das principais causas dessa falta de felicidade que o psicanalista pondera. Mais ainda: é fator recorrente para o adoecimento de trabalhadores e trabalhadoras⁵ no exercício de seu desempenho profissional.

Reconhece, assim, Freud (1974, citado por Millani et al., 2011): “Não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto. A imaginação criadora e o trabalho para mim andam de mãos dadas.” (p. 12).

⁴ Sobre o tema, pondera Dejours (2008): “Podemos acrescentar que o trabalho não prospera apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas ainda no mundo subjetivo o do reconhecimento” (p. 80). É objetivo, é social, mas cabe ainda o aspecto subjetivo, o reconhecimento. Dejours e Gernet (2012) afirmam, ainda, serem de fundamental importância para a saúde mental do trabalhador duas diferentes espécies de reconhecimento: “O reconhecimento é um julgamento qualitativo proferido sobre o trabalho, que passa por duas provas principais: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza” (p. 39).

⁵ Ainda sobre o reconhecimento, Dejours e Bègue (2010) oferecem-nos um exemplo claro, facilmente adaptável para a realidade de qualquer país, ao comparar o prestígio social de professores do ensino fundamental do século XIX, na França, mesmo se remunerados de forma praticamente simbólica, com os atuais professores, passados 150 anos, com remuneração razoável, contudo sem grande reconhecimento social. De acordo com Dejours e Bègue (2010): “Os professores do ensino fundamental da zona rural na III República francesa, por exemplo, podiam lograr com o seu trabalho árduo importantes gratificações, em detrimento de um salário muito modesto que só lhes permitia levar uma vida extremamente simples e que, para os professores com família numerosa, só era possível graças aos donativos oferecidos pelos pais das crianças escolarizadas (ovos, frangos, leite, verduras etc.). Os baixos salários eram recompensados pelo prestígio de ser professor junto à população e às instituições. Hoje, em comparação com o século XIX, os professores do ensino fundamental têm um salário bem mais confortável, mas sofrem da derrocada do reconhecimento social.” (p. 38-39) No serviço público brasileiro, os professores do ensino fundamental e médio compõem uma das categorias com o maior número de afastamento do trabalho por licença médica em Unidades da Federação que oferecem aos profissionais remuneração razoável, como a Secretaria de Educação de Brasília. Esse fenômeno de afastamento por licença médica não é extensivo aos professores de nível superior, visto esses gozarem de elevado prestígio social.

Em relação à diferenciação estabelecida por Freud entre trabalho humano e desempenho produtivo não humano — concluindo, assim, as observações sobre o trecho supracitado —, podemos afirmar que um robô que solda as laterais da funilaria de um automóvel não trabalha, assim como uma abelha que recolhe pólen para a fabricação de mel tampouco trabalha. Exercem ambos, com perfeição, suas atribuições, embora não trabalhem. Qualquer robô programado digitalmente por especialistas em programação e mecatrônica para essa atividade, assim como qualquer abelha recolhadora de pólen para a fabricação de mel, instintivamente planejada, executam igualmente as tarefas para as quais foram “planificados”, eletrônica ou geneticamente, pouco importa.

Dejours (2008), em seu já citado “manifesto epistemológico” (“*Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*”), lança as bases de um novo referencial teórico-prático como campo transdisciplinar de investigação na fronteira das ciências sociais, da saúde e do comportamento. O autor busca uma teleologia do trabalho não mais como eventual produtor de distúrbios psicossomáticos, tal como na psicopatologia do trabalho, mas como ação definidora da humanidade dos homens e das mulheres. Assim, o autor enriquece a noção de trabalho definida por Davezie (1991) com a clássica acepção arendtiana, justapondo os conceitos de *labor*, *poièsis* e *praxis* (Arendt, 2005).

Labor, poièsis e praxis

A condição elementar do trabalho⁶ é o *labor*. Trata-se da atividade necessária tão só à reprodução da vida de homens e mulheres como seres vivos, animais que, coincidentemente, são seres humanos. Algo que, de forma isolada, faz lembrar o exemplo daquele “trabalho”

⁶ Que pode ser caracterizada como a do castigo divino.

executado pela abelha para sua sobrevivência como indivíduo e ser social que pertence a uma colmeia específica.

A *poièsis* já se situa em outro patamar. Trata-se da atividade na qual a obra é realizada a partir de um trabalho caracterizado pelo “*saber-fazer*” (o que os anglófonos chamam de *know-how*, e os francófonos, de *savoir-faire*) que já é próprio de homens e mulheres socialmente humanizados: a arte e a técnica de um ofício estão impressas em um trabalho executado por quem as domina. A *poièsis* é o trabalhar utilitário na acepção prestada por Davezie, Dejours e Molinier. Ao abordarmos o tema do reconhecimento, acima, é justamente a *poièsis* que é analisada e julgada.

No alto da escala do trabalho como atividade humana, situa-se a *praxis*: homens e mulheres no exercício de uma atividade social e comunitária, realizada mediante uma troca de experiências e de saberes operada entre sujeitos, em prol da construção do que se estabelece de antemão como social e coletivamente desejável, uma aspiração da coletividade, a construção do que se acredita justo, ético e exequível em um determinado momento histórico e de vida pessoal.

A *praxis* revela a condição humana proporcionada pelo trabalho em toda a sua plenitude, o que Freud poderia caracterizar justamente como o trabalho de construção da civilização. O grau crescente de “humanização” do trabalho como exigência e desenvolvimento da *praxis* não torna a hierarquia entre os diferentes trabalhos — *labor*, *poièsis* e *praxis* — excludente entre si, ou seja, a *praxis* não extingue a *poièsis*, que, por seu turno, não suplanta e substitui o *labor*. Os estágios ocorrem concomitantemente. O *labor*, a acepção que respeita a simples reposição das forças e as condições necessárias à reprodução de homens e mulheres como seres vivos em sociedade, integra o trabalho de um hipotético grande pesquisador. Ele também depende de alimento, de moradia, de saneamento, enfim, das condições primárias vitais para a reprodução de sua natureza de ser vivo, de animal que é,

ainda que exerça uma atividade considerada de grande nobreza em sua essência. O pesquisador, ao imprimir o seu domínio técnico no campo em que atua, deixa também gravado em sua obra a *poièsis*, o seu saber-fazer específico, pessoal, inconfundível, a forma como domina o seu ofício de pesquisador, cuja realização é atentamente observada pelos pares, pelos avaliadores das eventuais bolsas de pesquisas a analisarem sua utilidade e eficiência acadêmico-científica. O objeto de sua contribuição como pesquisador, interpares e junto à sociedade, este se revela da *praxis*, sua contribuição para a construção de um mundo possivelmente melhor, por conta desta sua contribuição ímpar.

Dejours não trata, em seu “manifesto epistemológico”, especificamente do *labor* — dimensão do trabalho realmente importante nos países menos favorecidos, uma vez que a *poièsis* e a *praxis* são dificilmente praticadas por pessoas que não conseguem obter o mínimo para sua sobrevivência, não têm qualquer qualificação profissional e dificilmente integram o mercado formal de trabalho. Pessoas que vivem das políticas assistenciais de renda mínima ou políticas equivalentes, que oferecem condições primárias de sobrevivência para essas parcelas menos favorecidas da população. Essas políticas públicas objetivam vencer limitações como as de mulheres que percorrem muitos quilômetros para a obtenção de um mínimo de água; assistem famílias da zona rural sem capacidade de produzir uma agricultura de subsistência; formam jovens dos meios urbanos analfabetos orgânicos sem qualquer qualificação e possibilidade para assumir um posto, por simples que seja, no mercado formal de trabalho; entre tantas outras mazelas que acometem vastas camadas da população dos países ditos em desenvolvimento⁷. Nos países industrializados, essa dimensão do trabalho (*labor*) isolada de

⁷ Ao comparar, acima, o *labor* ao trabalho da abelha recolhadora de pólen, trata-se apenas de uma figura de linguagem ilustrativa, obviamente. A mulher com uma lata d’água na cabeça, que anda todos os dias uma distância de vários quilômetros entre o açude e sua residência, já imprime humanidade nessa simples e degradante tarefa: escolherá o continente capaz de compatibilizar o esforço mínimo ao transporte ótimo de água; escolherá o caminho mais curto, ou o mais seguro, ou o que tem mais sombra, a depender do ambiente e do horário; poderá escolher critérios entre os familiares para distribuir a

suas extensões usuais e que imprimem toda a humanidade do trabalho (*poièsis* e *praxis*) encontra-se completamente diluída nessas duas últimas perspectivas.

Para a psicodinâmica do trabalho, ao confrontar o real do trabalho, o sujeito experiência, inevitavelmente, o sofrimento, e a condição necessária para a transformação do sofrimento em prazer é o reconhecimento. Somente o reconhecimento pode dar a real dimensão para os sujeitos de sua utilidade e também de seu pertencimento a um coletivo de trabalho (Augusto, Freitas e Mendes, 2014, p. 40). O trabalho, quando não proporciona ao trabalhador a garantia de sobrevivência e a construção de sua identidade, pode resultar em sofrimento patogênico, e este, se não for enfrentado adequadamente, pode levar ao adoecimento (Freitas & Facas, 2013, p. 2).

Esta “centralidade do trabalho”, como caracterizam os pensadores da psicodinâmica do trabalho, integra certamente a construção tanto do sujeito como do ambiente no qual ele vive, a exigirem um investimento do individual absolutamente articulado com o que é produzido no meio em que vive. A esse respeito, advoga Dejours (2008, citado por Karam, 2010):

O trabalho torna-se um operador de inteligibilidade essencial para analisar as condutas humanas em geral e os processos implicados tanto na saúde mental como na doença. É isto que visamos com a expressão centralidade do trabalho em psicologia. O trabalho não é um objeto particular entre possíveis outros como a família, o lazer, o vestir, o esporte etc... O trabalho está colocado no próprio centro da psicologia, em posição de igualdade com a sexualidade. (p. 75)

tarefa. Enfim, cada família adotará um critério, organizará ao seu modo a tarefa, posto não estar inscrito no código genético daquela mulher a coleta de água, mas apenas sua necessidade, como a dos demais animais, de consumo de água.

Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho

A discussão exaustiva dos distúrbios psicossomáticos — com ênfase no que os psiquiatras então chamavam de “a loucura” —, sobretudo originários do trabalho, ocorreu na França, logo após a Segunda Guerra. Propunha-se, então, observar como o trabalho, assim como as condições de trabalho oferecidas ao trabalhador, interfeririam nessas disfunções psíquicas e mesmo somáticas, nas quais o trabalho aparecia ora como forma de exploração dos capitalistas sobre os desvalidos, uma ótica histórica do sujeito social produtor de mais-valia⁸, ora como forma de ascensão meritocrática rumo ao sucesso pessoal em um propagado *American way of life*. A construção teórica da psicopatologia do trabalho só é possível a partir do estudo no campo da “anormalidade”, em outros termos, dos efeitos patogênicos que o trabalho e sua organização causam ao trabalhador.

Quando, em 1980, Christophe Dejours, em seu *Addendum*, remete ao conceito de “sofrimento no trabalho”, definindo-o como característica humana, não revestido de qualquer aspecto de anormalidade ou de característica patogênica, anuncia a ruptura entre a psicodinâmica do trabalho e da ação e a psicopatologia do trabalho⁹. Dejours advoga que a psicodinâmica não tem por objetivo pôr um termo ao sofrimento, e sim transformá-lo, vislumbrando a possibilidade de prazer no trabalho. A ruptura entre a tradicional concepção da psicopatologia do trabalho e a nova perspectiva aberta com a proposta da psicodinâmica do trabalho e da ação é inevitável¹⁰. O objeto de estudo deixa de ser a “anormalidade” e a

⁸ De forma caricatural, o termo mais-valia pode ser definido como o trabalho produzido pelo trabalhador, mas apropriado pelo proprietário dos meios de produção — o capitalista —, que paga ao trabalhador tão só o necessário para a reposição da força de trabalho, ou seja, que esteja tecnicamente capacitado para a sua função, com saúde, e que ao aposentar-se tenha produzido um seu substituto para integrar a produção.

⁹ Sobre essa mudança de perspectiva, segundo Dejours e Molinier (2008): “Nenhum argumento até hoje foi capaz de contestar este núcleo da clínica do trabalho, que levou a definir a psicopatologia do trabalho como ‘a análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho’” (p. 51).

¹⁰ Sobre a grande revolução anunciada, Dejours e Molinier (2008) a tratam com uma clareza sem igual: “Dito isto, a psicopatologia do trabalho leva à idéia de que a organização do trabalho coloca uma série de problemas humanos irredutíveis às questões de poder. Mudar o poder de mãos na empresa não resolveria a questão do sofrimento e levaria apenas a mudar a

doença, e passa a ser a “normalidade” e a saúde. Com a nova proposta, não há mais homem bipartido entre público e privado, trabalhador e homem doméstico. Os problemas pessoais invadem o espaço de trabalhadores e trabalhadoras, e os problemas profissionais invadem o mundo doméstico do pai e da mãe, do marido e da mulher, do filho e da filha.

Dejours (2008, p. 75) propõe-nos duas figuras explicativas do novo referencial, inspiradas em esquema proposto por F. Sigaut (1990) sobre a dinâmica da identidade. A primeira, que Dejours denomina triângulo fundamental, representa o “Triângulo da dinâmica da identidade”, no qual o sujeito em situação de trabalho coloca-se diante do real — de forma ativa uma vez que atua sobre a realidade — e sua ação é julgada, é reconhecida pelo outro.

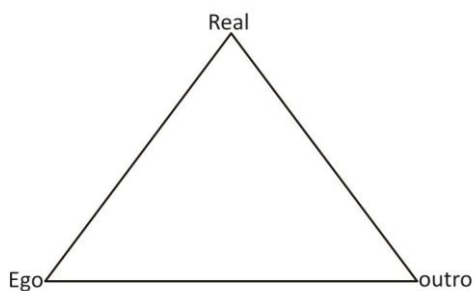


Figura 1. Triângulo da Identidade de Sigaut (1990, p. 167)

A segunda representa o “Triângulo da psicodinâmica do trabalho”, no qual o real passa a ser a situação de trabalho em si, e [...] o sentido que dá acesso ao reconhecimento é o do sofrimento no trabalho, e este é proveniente e consubstanciado em toda situação laboral, pois representa, antes de tudo, encontrar-se diante do conjunto de constrangimentos sistêmicos e técnicos (Dejours, 2008, p. 76).

responsabilidade entre os atores. A complexidade e a racionalidade das estratégias defensivas contra o sofrimento no trabalho são, no meu ponto de vista, irredutíveis às estratégias dos atores, tal como formulado na teoria das organizações” (p. 57).

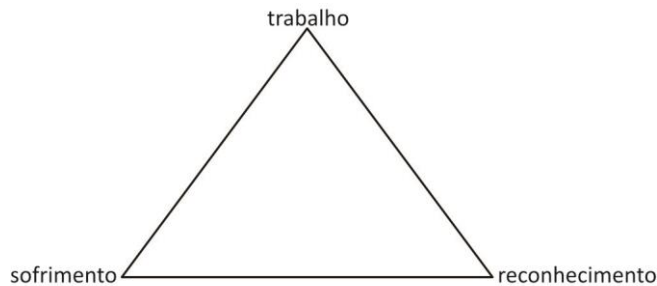


Figura 2. Triângulo da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (2004, p. 76)

Em seguida, completa Dejours (2008): “Assim, a psicodinâmica do trabalho completa a análise dinâmica do sofrimento e das estratégias defensivas mediante a análise dinâmica do sofrimento e de sua transformação em prazer pelo reconhecimento. O trabalho oferece amálgama ao conjunto “sofrimento e reconhecimento”” (p. 76).

A partir desse entendimento sobre o trabalho, a palavra toma um lugar central no processo de intersubjetividade das relações no trabalho nessa transformação do sofrimento pelo reconhecimento. O trabalho passa a ser também o trabalho da palavra, o “mundo muscular” transformado em “mundo verbal”, os “comportamentos pragmáticos” passam a ser “comportamentos compreensivos”, segundo Paul Ricoeur (1995, citado por Karam, 2010, p. 128). A metamorfose desse sofrimento em reconhecimento e prazer, mediante o emprego da palavra, segundo a acepção de Ricoeur, significa que “falar o seu trabalho é aceder à palavra de homem político”, a *praxis* arendtiana no sentido de protagonizar a transformação não apenas da organização do trabalho, mas de ser ator na construção da história, que o filósofo denomina confluência da “civilização do trabalho e civilização da palavra”.

A política, como se pode observar, não está ausente, pelo contrário. Contudo, deixa de ser um cardápio pronto para transformar-se em construção permanente do “Eu” no trabalhar em um mundo concreto, onde o esforço é recompensado pelo reconhecimento. A mediação da palavra permite essa construção de si, que coincide com a construção da civilização.

CONCLUSÕES

Este trabalho buscou um diálogo entre as abordagens teóricas da Psicodinâmica do trabalho, da Psicanálise e da Filosofia acerca do papel do trabalho na construção da identidade do sujeito contemporâneo.

Dejours (2011) claramente aproxima-se de Freud quando afirma que a identidade não pode ser construída exclusivamente no espaço privado. O autor corrobora a Psicanálise quando defende que nenhum ser pode evidenciar completamente sua identidade no campo da economia erótica, na esfera do amor. Para Dejours (2012), o trabalho é não só um meio de sobrevivência e produção, mas também uma forma de se fazer viver e de se sentir vivo na contemporaneidade, é ação e também oportunidade de constituir uma coletividade, de *viver* junto.

Em outros termos, cada um procura conceber substituições — ou sublimações, como denomina Freud — pelas quais se pode canalizar aquilo que não foi realizado na escala amorosa e lançar isso em outra esfera. Assim, o trabalho surge como estruturante da identidade quando permite esse deslocamento da energia pulsional para uma atividade socialmente valorizada.

Arendt (2005 citada por Albornoz, 2008), a seu turno, leva seu pensamento ao encontro de Freud e Dejours, embora com uma sombra de desesperança, ao concluir que, cada vez mais, temos uma alma operária. Defende a pensadora alemã que a possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho não aparece como uma libertação do mundo da necessidade, mas como uma ameaça inquietante, pois o indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho.

Depreende-se desta tentativa de articulação entre as teorias estudadas, que Dejours, Freud e Arendt têm pensamentos convergentes no que tange à ascendência do trabalho na

constituição da subjetividade no mundo contemporâneo capitalista. Haja vista a imposição social de utilidade e de produtividade sobre o indivíduo para o seu devido enquadramento numa sociedade disciplinada pelas imposições das leis de mercado, onde o sujeito nada mais é de que um produtor de riquezas e, ao mesmo tempo, produto de consumo, inclusive do consumo de identidades. Este estudo não esgota o tema proposto, mas lança mais questionamentos acerca do papel do trabalhador como construtor de sua identidade, bem como de agente de sua própria história.

REFERÊNCIAS

Abbagnano, N. (1998). *Dicionário de filosofia*. São Paulo: Martins Fontes.

Albornoz, S. (2008). *O que é trabalho*. São Paulo: Braziliense.

Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2014) Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **PSICOLOGIA EM REVISTA (ONLINE)**, 20(1), 33-55.

Arendt, H. (2005). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Bueno, M. (2012). *As vivências dos escritores literários em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica*. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

Davezie, P. (1991). *Travail et santé mentale: Point de vue épistémologique d'une science Du travail*. Paris: Masson.

Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 47 a 104). Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz.

- Dejours, C., & Bègue, F. (2010) *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Paris: Elsevier Masson.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação* (Vol. 1). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Molinier, P. (2004). O trabalho como enigma. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 127-140). Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz.
- Dejours, C. & Molinier, P. (2004). S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz.
- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. (2015). Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Revista Farol*, 2(3), 8-128.
- Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de Prazer-Sofrimento no Contexto de Trabalho de Professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia (Online)*, 13(1), p. 2-15.
- Freud, S. (1974). *O mal-estar na civilização*. (Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Vol. XXI). Rio de Janeiro: Imago.
- Karam, H. (2010) *Da alcoolização ao verbo: ensaio de Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009, dezembro). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cad. psicol. soc. trab.*, 12(2),... Recuperado em 9 de junho, 2011, de http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&nrm=iso

Millani, H. D. F. B., & Oliveira Silva, L. B. D. (2014). Ética e psicanálise na formação do profissional enfermeiro. *Jornadas de Sociología de la UNLP*, 8. Argentina: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

Ricoeur, P. (1995) *Historie et vérité*. Paris: Seuil.

Sigaut, F. (1990). *Folie, réel et technologie*. Paris: Technologie et culture.

Sznelwar, L. I. (2015). *Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho*. São Paulo: Blucher.

Weber, M. (1985). *A ética protestante e o espírito do capitalismo* (4a ed.). São Paulo: Pioneira.

3. Artigo publicado no periódico: “Psicologia em Revista”, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, abr. 2014.

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO
DE PROFISSIONAIS DE UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA**

**PROFESSIONALS' WORKING EXPERIENCES OF
PLEASURE AND SUFFERING IN A PUBLIC FOUNDATION**

**EXPERIENCIAS PROFESIONALES DE TRABAJO PLACER
Y SUFRIMIENTO EN UNA FUNDACIÓN PÚBLICA**

Magda Maria Augusto
Lêda Gonçalves de Freitas
Ana Magnólia Mendes

RESUMO

Este estudo investiga as vivências de prazer e sofrimento de trabalhadores de uma fundação pública. Busca-se caracterizar o contexto de trabalho nas dimensões da organização do trabalho, condições e relações socioprofissionais, descrever as vivências de prazer e sofrimento e investigar os mecanismos utilizados para mediar o sofrimento. O aporte teórico-metodológico é a Psicodinâmica do Trabalho, com contribuições da Psicanálise e da Sociologia. Duas entrevistas semiestruturadas coletivas com dois grupos de trabalhadores foram analisadas por meio da Análise de Núcleo de Sentido. Os resultados apontam uma gravidade no contexto de trabalho, denotando aspectos pertinentes aos princípios do taylorismo associados às vivências de sofrimento. A organização do trabalho causa mais sofrimento do que as relações socioprofissionais. As condições de trabalho revelaram-se precárias quanto ao desenho dos postos de trabalho, o que contribui para a destruição das relações nas organizações públicas, podendo trazer consequências indesejáveis à qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Palavras-chave: contexto de trabalho; prazer; sofrimento; fundação pública.

SUMMARY

This study investigates the experiences of pleasure and suffering of workers at a public foundation. We aim at characterizing the work context in the dimensions of work organization, socio-professional relationships and conditions, describing the experiences of pleasure and pain and investigating the mechanisms used to mediate pain. The theoretical and methodological framework is the Psychodynamics of work, with contributions of Psychoanalysis and Sociology. Two semi-structured interviews with two collective groups of workers were analyzed through analysis of the Core Meaning. The results show a severity in the workplace condition, showing aspects that are relevant to the principles of Taylorism associated with experiences of suffering. The work organization causes more suffering than the social and professional relationships. Working conditions have proved to be precarious for the design of jobs, which contributes to the destruction of public relations in organizations and may bring undesirable consequences to the quality of services rendered to society.

Keywords: work context, pleasure, suffering, public foundation.

RESUMEN

Este estudio investiga las experiencias de placer y el sufrimiento de los trabajadores de una fundación pública. Buscamos para caracterizar el contexto de trabajo en las dimensiones de la organización del trabajo, las condiciones y las relaciones socio-profesionales, que describe las experiencias de placer y dolor, y para investigar los mecanismos utilizados para mediar en el dolor. El marco teórico y metodológico es la psicodinámica del trabajo, con aportes del psicoanálisis y la sociología. Dos entrevistas semi-estructuradas con dos grupos colectivos de los trabajadores fueron analizados mediante el análisis de Sentido Núcleo. Los resultados muestran una seriedad en el trabajo, mostrando los aspectos pertinentes a los principios del taylorismo asociados con experiencias de sufrimiento. La organización del trabajo provoca más sufrimiento que las relaciones sociales y profesionales. Las condiciones de trabajo han demostrado ser precario para el diseño de puestos de trabajo, lo que contribuye a la destrucción de las relaciones públicas en las organizaciones y puede traer consecuencias no deseadas a la calidad de los servicios prestados a la sociedad.

Palabras clave: contexto de trabajo, el placer, el sufrimiento, la fundación pública.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo é o resultado de um estudo realizado com trabalhadores de uma fundação pública que teve como referencial teórico a psicodinâmica do trabalho. A problemática central é a influência do contexto de trabalho nas dimensões organização, relações socioprofissionais e condições de trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos sujeitos trabalhadores de uma fundação pública.

A psicodinâmica do trabalho investiga a saúde no trabalho e analisa o sofrimento e as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores para ressignificar e superar o sofrimento, com vistas à transformação do contexto de trabalho em um lugar de prazer (Ferreira & Mendes, 2003). Esta abordagem apresenta-se como relevante referencial teórico no campo da saúde mental no contexto de trabalho. Dejours (2004, p. 94) assinala que a análise psicodinâmica é um termo proveniente da teoria psicanalítica, que designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intrassubjetivos.

Dejours (2004, p. 31) constata que o avanço tecnológico e as novas organizações do trabalho não trouxeram o anunciado fim do trabalho penoso, ao contrário, acentuaram as desigualdades e a injustiça social e trouxeram formas de sofrimento qualitativamente mais complexas e sutis, sobretudo do ponto de vista psíquico. Aproxima, assim, o idealizador da Psicodinâmica do Trabalho ao pensamento de Hannah Arendt, que julga ver a redução do trabalho, no mundo contemporâneo, a um esforço rotineiro e cansativo com o único objetivo da sobrevivência (Albornoz, 2008, p. 49). Tanto para Arendt quanto para Dejours, o sofrimento é inerente ao trabalho.

Para a psicodinâmica, o trabalho ocupa um lugar central na construção da identidade, das formas de sociabilidade e da autoestima, bem como na determinação do sofrimento psíquico. A psicodinâmica do trabalho vem em busca da compreensão da dinâmica psíquica frente aos

conflitos gerados quando do confronto entre o desejo do sujeito trabalhador e os modelos de gestão do trabalho.

A opção metodológica deste estudo prioriza entrevistas coletivas com vistas ao estímulo à construção de um espaço público de discussão e a finalidade de proporcionar uma reflexão capaz de conduzir os sujeitos a se reapropriarem da realidade de seu trabalho. De acordo com Dejours (2004, p. 33), é por meio da reflexão que os trabalhadores podem impulsionar a mobilização necessária para as transformações das situações dolorosas do trabalho em situações saudáveis.

O objetivo geral deste estudo é investigar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública. Especificamente, busca-se: a) caracterizar o contexto de trabalho nas dimensões da organização do trabalho, condições e relações socioprofissionais; b) descrever as vivências de prazer e sofrimento; c) investigar os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para mediar o sofrimento.

2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Todo trabalho tem a resistência do real, e a experiência do real é afetiva, pois que trabalhar é sempre fracassar, sofrer (Dejours, 2004). O sujeito trabalhador tem de fazer frente ao real até descobrir ou inventar a solução, ou seja, reconhecer, assumir o sofrimento e resistir ao fracasso, acrescentando ao prescrito para realizar a tarefa – o que Dejours conceitua como “trabalho vivo”. O sofrimento é assim entendido como o modo fundamental pelo qual se dá o trabalho. Trabalhar é mais que produzir, é transformar a si mesmo.

O contexto de trabalho apresenta-se como o cenário onde se desenvolve as significações psíquicas e a construção de relações intersubjetivas, designadas relações socioprofissionais, possibilitadas pelas condições de trabalho e mediadas pela organização do trabalho. Esse cenário possibilita o fortalecimento da singularidade do sujeito.

O contexto de trabalho, nas suas três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade do trabalho. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade de trabalho). Neste contexto, o trabalhador despende energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade. Sendo assim, ele poderá vivenciar prazer e/ou sofrimento. Caso predomine o sofrimento, poderá utilizar-se de estratégias de mobilização ou defensivas ou operatórias.

O contexto de trabalho se caracteriza pela organização, condições e relações de trabalho, conforme estudo realizado por Ferreira e Mendes (2003) com auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira. Segundo os autores, a organização do trabalho é constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no lócus de produção e balizam o seu funcionamento.

As condições de trabalho são constituídas pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presente no lócus de produção e caracterizam sua infraestrutura, apoio e práticas administrativas. Essa dimensão é integrada pelos elementos: a) ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som; b) instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação; c) equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário; d) matéria prima: objetos materiais/simbólicos; e) suporte organizacional: remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios.

As relações socioprofissionais são constituídas pelos elementos interacionais que expressam as relações interpessoais presentes no cenário de trabalho e caracterizam sua dimensão social. Os elementos que integram essa dimensão são os seguintes: a) interações hierárquicas: chefias superiores; b) interações coletivas intra e intergrupos: membros da

equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho; c) interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais.

Freitas (2006, p. 104) constata que a atividade de trabalho é um processo dialético: de um lado, o sujeito trabalhador, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, as quais impactam sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante dessa dialética, o trabalhador pode ter vivências de prazer e/ou sofrimento. As vivências de sofrimento podem se expressar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais; portanto, as suas causas advêm do contexto de trabalho. O sofrimento pode constituir um indicador de saúde, pois para além de ser uma vivência de afetos dolorosos, é um mobilizador para as mudanças das situações que fazem sofrer, quando é ressignificado pelo uso eficaz de estratégias de mediação oportunizadas por determinado contexto de trabalho. “Se o sofrimento não é acompanhado por uma descompensação psicológica é porque contra ele o sujeito emprega defesas que lhe permite controlá-lo” (Dejours, 2008, p. 35).

As vivências de prazer, em contrapartida, surgem do amálgama que o trabalho traz para o corpo, a psique e as relações interpessoais. As suas causas originam-se das dimensões que estruturam o contexto de trabalho. As vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho. Constituem como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho.

O contexto de trabalho tem uma relação direta com o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade do trabalho. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas e objetivas. Neste contexto, o

trabalhador despende energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade. Sendo assim, ele poderá vivenciar prazer e/ou sofrimento.

As estratégias de mediação individual e coletiva trazem à tona os modos de pensar, sentir e agir dos trabalhadores diante do desafio do contexto de trabalho. Frente às contradições presentes no contexto de trabalho que podem resultar em sofrimento, buscam garantir o predomínio de vivências de prazer, bem como transformar as dificuldades do contexto de trabalho, de maneira a assegurar a integridade física, psicológica e social dos trabalhadores. Visam tornar possível a superação, a resignificação e/ou transformação do sofrimento no trabalho, proporcionando a predominância de vivências de prazer e saúde no trabalho.

Para fazer frente aos constrangimentos oriundos da organização do trabalho, o indivíduo utiliza do recurso da mobilização subjetiva, que o impele a extravasar os recursos de sua inteligência e de sua personalidade. Este recurso viabiliza a administração coletiva da organização do trabalho, posto que afasta a possibilidade de adoecimento psíquico e minimiza a necessidade do uso de estratégias defensivas.

Dejours (2006, p. 23) entende que a mobilização tem sua principal fonte de energia não na esperança de felicidade, pois sempre duvidamos dos resultados de uma transformação política, mas na cólera contra o sofrimento e a injustiça considerados intoleráveis. Em outras palavras a ação coletiva seria mais reação do que ação, reação contra o intolerável, mais que ação voltada para a felicidade.

3. MÉTODO

3.1 Participantes

Participaram do estudo quatorze funcionários de uma fundação pública, sendo quatro do sexo masculino e dez do sexo feminino, com faixa etária entre 29 e 52 anos. O tempo de serviço dos participantes, na organização, variou de 21 meses a 28 anos. Todos os

participantes têm nível superior completo, sendo três com doutorado, seis com mestrado, três com especialização e dois com graduação.

3.2 Entrevista semiestruturada coletiva

A entrevista semiestruturada/coletiva foi conduzida de acordo com o roteiro apresentado por Mendes (2007), em quatro eixos temáticos: 1) organização do trabalho, compreendendo o prescrito, as condições para execução e as relações socioprofissionais envolvidas; 2) prazer e sofrimento provenientes do trabalho; 3) as formas de enfrentamento do sofrimento no trabalho; 4) os possíveis impactos sobre a saúde.

3.3 Procedimentos para a coleta de dados

Foram realizadas duas entrevistas. Cada entrevista, que foi gravada e transcrita integralmente, durou cerca de duas horas e foi conduzida pela pesquisadora.

3.4 Análise dos dados

Os resultados foram avaliados a partir da técnica de Análise do Núcleo de Sentido (ANS), apresentada por Mendes (2007), que se referenciou na análise de conteúdo categorial de Bardin (1988), priorizando os aspectos reais e simbólicos da interação do sujeito com o seu contexto de trabalho.

4 RESULTADOS

Aqui são destacados os resultados do estudo, os quais foram organizados a partir dos núcleos de sentidos. Os três primeiros núcleos são referentes ao contexto de trabalho nas dimensões organização do trabalho, relações socioprofissionais e contexto de trabalho, respectivamente. O quarto núcleo indica os sentimentos de prazer no trabalho. O quinto refere-se ao sofrimento no trabalho. Por fim, salienta-se o núcleo sintetiza o enfrentamento do sofrimento no trabalho. A descrição dos núcleos é exemplificada com as verbalizações dos participantes da pesquisa.

Descrição dos núcleos de sentidos

Núcleo 1: “(...) é sempre aquele trabalho rotineiro, sempre as mesmas coisas”

Os sujeitos pesquisados afirmam que o trabalho na organização é repetitivo, burocrático, limitado e chato. Os trabalhadores avaliam que são muitas pessoas nos lugares errados, faltando análise de cargos, gestão por competência. O recrutamento e a seleção de pessoal são descritas como ineficientes. Os sujeitos indicam que reproduzem os procedimentos sem reflexão e, quando alguém questiona, é tido como subversivo. Eles trabalham em torno de 8 a 10 horas por dia, sentados em frente ao computador. Destacam que permanecem na mesma posição com a mão no mouse durante toda a jornada de trabalho. Há uma sobrecarga de trabalho na instituição analisada. Os sujeitos pesquisados indicam que há problemas de saúde por esforço repetitivo. A organização segue modelos padronizados de organização do trabalho do setor privado, que não têm a mesma lógica do setor público.

(...) é sempre aquele trabalho rotineiro sempre as mesmas coisas.

(...) O meu trabalho também é um pouco repetitivo (...).

(...) Meu trabalho atualmente está chato. Eu acho que serviço público, serviço burocrático é muito chato.

Os trabalhadores informam que são cobrados dentro de prazos apertados por conta da agregação de procedimentos desnecessários que dificultam a realização do trabalho. Não há diálogo ou discussão, eles têm de executar as tarefas do jeito que o chefe quer, reproduzindo procedimentos sem parar para refletir se aquele procedimento ainda é viável, adequado ao momento. Quando tem de mudar algum regulamento ou norma, os técnicos que operacionalizam os programas não são ouvidos, não participam. As mudanças nas normas vêm de cima para baixo. O trabalho na organização não apresenta desafios, segue-se à risca o trabalho prescrito e, se alguém questiona, é tido como subversivo. Os funcionários alegam que não há espaço para a criatividade. As decisões são tomadas sem qualquer participação dos trabalhadores, são decisões de cima para baixo na hierarquia institucional.

(...) Você é cobrado por prazos que às vezes ficam prazos apertados por conta de agregação de procedimentos desnecessários, (...).

(...) Em termos de participação da gente, inexistente. Os regulamentos e as portarias, no entanto, muito próprio da minha área. Quando vai ter alguma alteração nas portarias, nós que somos técnicos que trabalhamos na operacionalização do programa não somos ouvidos, ou seja, a gente que participa e vê a necessidade da mudança, quando tem que mudar alguma coisa, algumas normas não acontece, e vem sempre de cima para baixo.

Núcleo 2: “(...) Vou contar uma coisa para vocês, eu cheguei em uma mesa de colegas e uma pessoa mais antiga disse que eu era de confiança e que os colegas podiam falar, então há um grupo de um lado e um grupo do outro”

Os profissionais afirmam que o clima organizacional é péssimo, que os gestores da instituição cortam a fala dos funcionários. Eles afirmam que não há espaço para se colocarem. Os gestores aproveitam do poder dos cargos de confiança para manterem um domínio insalubre. Os funcionários constatam que a gestão dos Recursos Humanos da instituição é extremamente arcaica, pois a forma de perceber as pessoas tem resquícios do militarismo e, quando algum trabalhador chama para reflexão, é olhado de lado, ficando excluído como se fosse aquele que quer bagunçar a ordem que já está posta.

Hoje eu me encontro trabalhando nesse prédio lindo, que quando eu venho que olho e falo: nossa, é o prédio mais bonito do Setor Bancário Norte. Eu fico pensando “pra quê tudo isso?” se o clima organizacional é péssimo aqui dentro.

Os trabalhadores sentem-se destratados pela instituição, pois são comparados a objetos, coisas. Compreendem que não há possibilidade de apresentar sugestões aos superiores, visto que tal participação não é bem vinda. Quanto às relações entre os pares, os funcionários destacaram que há dois grupos na instituição, denominados de confiáveis e não confiáveis. Os confiáveis estão entre os novatos e os antigos, outra divisão da instituição. Em que pese uma organização com vários grupos, trabalhadores indicam que há solidariedade entre os pares.

A impressão que a organização tem demonstrado é que não há interesse dela na pessoa, no ser humano. Para ela (organização) tanto faz ter só a mesa: eu não sei quem produz.

Somos nós que sustentamos a organização, somos nós que produzimos. Então o tratamento que tem sido dado ao servidor, de um modo geral, é tão 'destratável'.

(...) Este problema das pessoas não conseguirem dar vazão para a criatividade. Sugestões novas nunca são bem-vindas, qualquer sugestão que fuja daquele padrão já pré-estabelecido há algumas décadas.

Núcleo 3: “A arquitetura para mim propicia isso, trabalhar com 50 pessoas, ouvir 50 pessoas lá onde eu trabalho é assim, vê e ouve as pessoas o tempo todo (...)”

Os servidores relatam que a mudança de prédio ocorrida foi um duro golpe propiciado pela arquitetura. As salas não oferecem nenhuma privacidade e dificultam a concentração, tendo em vista que não existem divisórias nos andares. Ficam todos no mesmo amplo salão, onde se ouve e se vê todo mundo. A distribuição do espaço em “ilhas de trabalho” tem propiciado uma grande desconforto aos trabalhadores. O desconforto advém da falta de privacidade e do barulho que dificulta a concentração:

(...) a mudança do prédio foi um duro golpe para mim e eu achei que teria que ir ao psiquiatra para tomar antidepressivo, mas dei a volta por cima mudei de lugar na sala.

A área de informática é vista como o calcanhar de Aquiles da instituição, não oferecendo o suporte necessário para a realização do trabalho. As instituições de ensino superior demandam muito tempo do técnico para explicações sobre os sistemas informacionais da organização, pois estes são de difícil execução:

(...) A organização é tão isso e tão aquilo, mas o sistema de informática é uma porcaria. Então ficamos com esta pendência, mas quem senta para fazer essas reuniões são os que tem o DAS assumido para chefiar chegam nas reuniões e dizem que está tudo bem.

Os funcionários revelam que o salário é compatível com as atividades desenvolvidas e a estabilidade no emprego é um aspecto motivador. Eles evidenciam que, fisicamente, por conta da função, e com o passar do tempo, vão aparecendo algumas lesões, algumas patologias, porque, embora haja o serviço de qualidade de vida, algumas questões mais específicas vão passando despercebidas.

Núcleo 4: “(...) *a satisfação de responder ao público e receber o elogio, muito bom a pessoa te dar um retorno, você responde um e-mail e a pessoa agradece a você, por telefone (...).*”

Os funcionários relatam que têm uma boa relação com os colegas e com o público externo. Eles demonstram satisfação de atender o público externo, visto que há elogios, e sentem-se felizes pelo bom retorno do público que atendem:

(...) eu graças a Deus eu me relaciono bem com meus colegas. Tenho para mim que eles também me toleram bem. Isso é muito bom e também a satisfação de responder ao público e receber o elogio, (...).

Os funcionários informam que o salário na empresa corresponde às tarefas desempenhadas; relatam que os servidores antigos têm uma relação afetiva com a instituição, o que facilita o trabalhar. Outro motivo de satisfação com o trabalho diz respeito ao apoio para os estudos. Segundo os pesquisados, a instituição oferece incentivos para os trabalhadores estudarem nos diversos níveis: aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado. Outro fator que gera a satisfação é a estabilidade do emprego público:

(...) Um elogio para a organização, pois nem tudo é tão ruim assim, eu acho importante esse apoio que a organização dá para a gente estudar. Eu gosto desse ambiente, ela está sempre incentivando, oferecendo coisas alternativas; isso eu acho 10.

Núcleo 5: “*Em relação a sentimento, é um dos motivos que estou mudando, porque eu não me sinto satisfeito, me sinto frustrado.*”

As pessoas optam por subirem de escadas até suas salas para evitar o encontro com pessoas que as aborreceriam; relatam que os servidores da instituição estão assombrados, com medo (dos desmandos de algumas chefias) e pensando, inclusive, em pedir demissão. Os funcionários afirmam que há frustração e tristeza por conta do ambiente de trabalho, que não se sentem bem na instituição e se queixam que ninguém está a fim de ouvi-los. Eles dizem estar exaustos de oferecerem sugestões ao trabalho que são comumente descartadas e ressentem-se da total falta de autonomia, já que sequer permitem que nomeiem um

documento. Os funcionários sentem-se podados, “robozinhos”; eles têm que executar e não pensar, é assim que os chefes agem, segundo os resultados das entrevistas:

(...) Acho que o sentimento de frustração é compartilhado por muitos colegas que passaram neste último concurso para esta organização. Ninguém esperava encontrar o ambiente de trabalho que encontrou aqui, (...)

(...) ninguém está a fim de te ouvir, como é que você pode gostar de um lugar desses, como é você pode suportar um negócio desses. Eu acho intolerável. Claro que a pessoa tem que ficar doente, enfartar, eu não vou entrar em depressão porque eu conheço pessoas em situações bem piores que a minha, (...)

Outro ponto relevante ao sofrimento diz respeito ao fato de a gestão ser personalizada, onde as demandas são atendidas de acordo com o cliente que está por trás daquela necessidade. Os funcionários declaram que os servidores estão adoecendo, fato que vem preocupando inclusive médicos que participam da perícia médica governamental, que encaram este fato como questão de saúde pública, tal a frequência de servidores abaixo de 39 anos que estão tomando medicamentos de tarja preta. Os funcionários destacam que as pessoas adoecem porque a gestão é doente:

Dependendo do cliente aquela demanda recebe um tratamento preferencial ou não, o benefício é concedido ou não. E isso me deixa muito chateado e no mais o que me chateia é ver que todas as pessoas - principalmente em que a organização fez concurso, pois queria oxigenar - elas estão todas assombradas com medo, ao ponto de pessoas não terem outra alternativa; mesmo sem alternativa pensam até em pedir demissão.

Para os participantes da pesquisa, o modelo de gestão organizacional gera insegurança constante nos funcionários, à medida que acontece um processo de tensão permanente no contexto de trabalho. A insatisfação com a organização é uma constante nas falas dos entrevistados, além do estresse da natureza do trabalho, qual seja, trabalhar o dia inteiro com computado:

(...) Eu acho que este modelo instalou-se dentro da organização um estado de insegurança porque eu trabalho na organização tem uns 12 anos e eu não percebia isso antes, no início, depois de certo tempo que retornei eu percebi isso. Ficamos em estado de tensão permanente.

(...) É como eu me sinto, em vir pensando para cá que é mais um dia e de não querer vir para este lugar nunca mais, cansei.

Núcleo 6: “O recurso que eu utilizo é o seguinte, eu tenho uma coisa que me move que é a esperança, e é com esta ideia fixa, com a esperança de que isso vai melhorar é que venho todo dia para trabalhar na organização.”

Os trabalhadores utilizam do boicote para fazer resistência às atitudes arbitrárias da gestão. Relatam que ainda não adoeceram porque se apegam ao sentimento de esperança de que as coisas vão melhorar. Além disso, informam ter esperança na capacidade de organização da associação para que as coisas venham a melhorar na empresa. Eles sentem que podem fazer diferente se continuarem sempre lutando enquanto servidores públicos, ao cumprir com as suas responsabilidades. Uma estratégia bastante utilizada é a noção de responsabilidade, de trabalhar para cumprir com seu dever de servidor público:

(...) Essa questão do boicote eu vejo como resistência e esta resistência é uma forma de poder. Quando tem a relação de dominador e dominado que são estas atitudes arbitrárias, mas se esquecem que mesmo silenciosamente as pessoas vão se manifestando, o boicote é uma resistência. Estamos exercendo mesmo que timidamente o nosso poder contra estas ações arbitrárias.

O salário constitui, também, um fator contra o sofrimento. Dizem pensar “mil vezes” antes de abrir mão (pedir demissão) desse “serviço chato” por causa da estabilidade. Os funcionários evitam os elevadores, fazendo uso de escadas, não por “medo” de encontrarem determinados gestores, mas para não se aborrecerem. Alguns acham melhor pedir demissão por não terem alternativas. Eles percebem que a “empresa” está doente, não as pessoas. Os funcionários afirmam não acreditarem mais em coletivo, buscando estratégias individuais contra o adoecimento. Para tanto, alguns alternam de setor como estratégia contra o desestímulo. Outros buscam o prazer fora do trabalho; buscam equilíbrio em outras tarefas colocando a criatividade para fora: estudam, desenham, lecionam, escrevem artigos, livros e

montam bandas, como válvula de escape. Eles enfatizaram as relações entre os pares como motivadoras para o exercício da função.

(...) O salário que tenho para receber no final do mês, me move. Pagar as contas; estou no ritmo na nossa colega aguardando a minha aposentadoria e é isso que tem me movido.

(...) por esta estabilidade você precisa pensar mil vezes antes de abrir mão desse serviço chato.

5 DISCUSSÃO

No contexto de trabalho investigado, os trabalhadores não participam das decisões. Segundo Lancman (2008, p. 176), em situações em que não há margem de manobra, em que o trabalhador não pode contribuir com sua experiência e seu saber-fazer ou não consegue realizar seu trabalho de acordo com seus princípios e crenças, ele está impedido de transformar seu sofrimento em ações significativas que o levem ao prazer. Nesse caso, o trabalho pode se constituir em fator considerável de geração de sofrimento patogênico, de desequilíbrio, de doenças.

A organização do trabalho apresenta-se extremamente hierarquizada, rígida e burocrática. Para Mendes e Siqueira (2009, p. 243), “rever estruturas, torná-las mais leves, flexíveis e horizontalizadas são ações fundamentais para estabelecer uma máquina pública que cumpra efetivamente suas funções. A reforma gerencial, a dita mudança do paradigma burocrático para o pós-burocrático ou gerencial, faz-se necessária”.

Quando os trabalhadores são impedidos de questionar, sob pena de serem tidos como subversivos, separa-se o trabalho manual do intelectual, lógica do modelo taylorista da organização do trabalho, e a atividade mental dos trabalhadores é neutralizada. O trabalho passa a ser repetitivo, monótono, sem qualquer possibilidade de realização.

Há, no âmbito da organização do trabalho, uma sobrecarga de trabalho na instituição. As pessoas trabalham além das oito horas diárias sem receber hora extra ou qualquer outro

incentivo. Mendes e Siqueira (2009, p. 242) buscam estabelecer uma análise crítica do discurso contemporâneo em gestão de pessoas, verificando como o discurso e as práticas gerencialistas se reproduzem no setor público, sem que haja a devida análise do fator ideológico que permeia a gestão privada. A organização segue modelos padronizados de organização do trabalho do setor privado, que não têm a mesma lógica do setor público.

Perde-se, assim, a própria significação de seu trabalho em relação ao conjunto da atividade da organização. “Mas, mais do que isso, essa tarefa não tem significação humana. Ela não significa nada para a família, nem para os amigos, nem para o grupo social e nem para o quadro de um ideal social, altruísta, humanista ou político” (Dejours, 1992, p. 49).

Ora, a organização real do trabalho não é tão somente a organização prescrita. Conforme esclarece Dejours (2004, p. 63), a elaboração do trabalho real implica o afastamento das prescrições para dar início à atividade de “interpretação” – criadora de atividades, de saber-fazer e modos operatórios novos; possibilitando, assim, o necessário ajuste entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real. De acordo com Dejours (1992, p. 52), da análise do conteúdo significativo do trabalho é preciso reter a antinomia entre satisfação e organização do trabalho. Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.

Para enfrentar o medo do desemprego que emerge de uma política de coerção – possível reprovação no estágio probatório –, os novos servidores elaboram procedimentos defensivos, chegando a cooperar com os atores do comando, ou seja, são investidos de cargos de confiança intermediários, devendo acatar tudo o que vem das instâncias superiores, sem questionamentos. Para Dejours (2004, p. 32), consentir em cooperar supõe, pelo menos em parte, reprimir sua inteligência e sua própria subjetividade.

Segundo Dejours (2004, p. 27), “(...) a perda do poder de barganha de quem procura emprego e a precarização econômica levam os trabalhadores à escolha entre um mau trabalho ou trabalho nenhum”, ainda, entre a instabilidade de um emprego privado e a estabilidade de um emprego público, os servidores acabam por ceder à precarização das condições de trabalho, bem como dos mecanismos de proteção à saúde, colocando-se frente ao sofrimento e ao adoecimento.

No que tange às relações socioprofissionais, o clima organizacional na instituição está caótico. Os profissionais não têm espaço de fala. Não há diálogo ou discussão, eles têm de executar as tarefas do jeito que o chefe quer. “A inexistência de um espaço de fala e trocas adequado nas organizações leva à degradação do coleguismo entre os trabalhadores, com a exacerbação dos conflitos e o distanciamento ainda maior entre técnicos e supervisores” (Dejours, 2004, p. 41). Surge, assim, um abismo nos vínculos de confiança e cooperação entre os pares, inviabilizando a construção coletiva de resolução das dificuldades e preservação da saúde.

Ainda sobre os supervisores ou gerentes intermediários, cabe ressaltar que, pelo relato dos servidores, eles não querem se indispor com a hierarquia nem com os trabalhadores. Esses gerentes acreditam agir como engrenagens de um sistema que os transcende. Evidencia-se entre os gerentes uma ideologia defensiva, ao não tomar iniciativas, ou “cinismo viril”. Assim, os trabalhadores lançam mão de uma defesa perversa negando o sofrimento alheio e calando o seu próprio sofrimento. Em consonância com os resultados deste estudo, afirmam Mendes e Siqueira (2009, p. 244):

A orientação gerencialista está cada vez mais voltada para tarefa e menos para pessoas, precarizando o trabalho, desmotivando o servidor e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício da criatividade.

O poder, nesse sistema hierarquizado, submete os trabalhadores a uma forma de dominação pela manipulação gerencial da ameaça de precarização. A precarização do trabalho parece caminhar a passos largos, impedindo a construção de um ambiente de trabalho onde se possa construir um espaço, uma cultura, um estado de bem-estar indispensável para a saúde e a realização profissional dos trabalhadores. Os sujeitos pesquisados vivem constantemente com medo. Esse medo é permanente e gera condutas de obediência e até submissão, principalmente naqueles que ainda cumprem o estágio probatório, impedindo, assim, a mobilização subjetiva contra o sofrimento e a alienação. Como disse Sofsky (citado por Dejours, 2006, p. 51), a partir de certo nível de sofrimento, “a miséria não une: destrói a reciprocidade”. Em que pesem as condições de trabalho, faltam investimentos institucionais na ergonomia e na qualidade de vida. O excesso de barulho causado pela distribuição do espaço em “ilhas de trabalho” tem propiciado um grande desconforto aos trabalhadores. Não há o devido suporte da área de informática – onde se evidencia a maior precariedade das condições de trabalho – para a condução adequada dos trabalhos. Entretanto, mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável (Dejours, 1992, p. 52).

No que diz respeito às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, fica evidente a situação crítica em todos os fatores a elas pertinentes. As poucas vivências de prazer no trabalho foram relatadas a partir do reconhecimento do público externo, reconhecimento da contribuição do sujeito à sociedade. A esse respeito advoga Dejours (2006, p. 97): “quando a dinâmica do reconhecimento funciona, o sujeito se beneficia de uma retribuição simbólica que pode inscrever-se no âmbito da realização do ego, no campo social”. Outra fonte de prazer diz respeito à política de capacitação de pessoal da organização que incentiva os estudos em todos os níveis, *lato e stricto sensu*.

Para Dejours, o grande palco do sofrimento, hoje, é o trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos, quanto para os que nele permanecem. Na busca por um equilíbrio possível, mesmo à custa de um sofrimento, os trabalhadores se conformam à sombra de critérios sociais de normalidade. Para a Psicodinâmica do Trabalho, faz-se relevante compreender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 2004).

Quando relatam que se submetem, na instituição, a um trabalho chato, repetitivo e burocrático, e que se adaptam ao trabalho chato, sem, porém, saber quanto sofrimento carregam nesta adaptação, há fortes indicadores de depressão no grupo estudado. Os trabalhadores não percebem sua participação a uma obra útil, ao progresso social, sentem-se desqualificados, mal utilizados. Assim:

A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. A vivência depressiva alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de aniquilose mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo. (Dejours, 1992, p. 49)

A ocorrência de assédio moral por algumas chefias aparece fortemente no relato dos trabalhadores. Para Dejours (2007, p. 15), o assédio no trabalho nada tem de novo. É antigo como o trabalho. Assim, faz-se necessário reconhecer e analisar a fragilização das pessoas no que se refere ao assédio, fragilização associada à desestruturação dos mecanismos de defesa, em especial as defesas coletivas e a solidariedade.

Há que se tomar sérias e urgentes providências contra o assédio moral. A área de gestão de pessoas precisa assumir seu papel no monitoramento dessa ação, de forma a garantir a construção de ambientes que propiciem a estabilidade do aparelho psíquico dos trabalhadores, bem como a saúde da organização e a conseqüente oferta de um serviço de qualidade à sociedade. A ação perversa de determinados gestores precisa ser neutralizada por meio de

discussões, treinamentos e, quiçá, pela substituição de alguns gestores por indivíduos mais preparados e com personalidades mais adequadas aos cargos de gerência.

Gaulejac (citado por Mendes e Siqueira, 2009) caracteriza a gestão como doente, o que foi parafraseado na fala de um dos sujeitos da pesquisa: “Este é um órgão de doença”, ou seja, a organização invade o mundo e pressiona o indivíduo. Em vez de melhorar as relações humanas, desmotiva o indivíduo ao tempo em que contribui para a deterioração e aniquilamento do coletivo de trabalho.

O não reconhecimento, a negação de um espaço para a fala e a falta de autonomia têm acarretado uma carga de sofrimento aos trabalhadores. Segundo Martins (2010, p. 109), é a qualidade da dinâmica do reconhecimento, estabelecida no contexto das relações de trabalho, que deverá dar a direção do sofrimento, da mobilização subjetiva e do grau de comprometimento no trabalho.

A instituição não leva em conta a formação do funcionário no momento de alocá-lo em determinada área, o que leva à inadequação entre as habilidades da pessoa e as atividades do setor, gerando insatisfação e sofrimento. Os trabalhadores vivenciam um estado de tensão permanente, de insatisfação, frustração e angústia.

No que diz respeito às estratégias de mediação do sofrimento, os servidores buscam equilíbrio com atividades fora do trabalho, para não refleti-lo no trabalho, na realização profissional, perseguem válvulas de escape que ajudam a permanecer e irem todos os dias trabalhar. Segundo Dejours (2004, p. 144), o sofrimento não é revelado diretamente, só pode ser captado por meio das defesas. Os trabalhadores lançam mão de estratégias defensivas individuais e coletivas contra o sofrimento para propiciar a manutenção do aparelho psíquico.

Psicologicamente, é mais difícil suportar os constrangimentos das situações de trabalho quando encontra-se só, sem a solidariedade dos pares. Para Dejours, “trabalhar não é tão-só

produzir: trabalhar é ainda viver junto”. Isto posto, percebe-se, nos resultados da pesquisa, uma tendência ao individualismo, à busca de estratégias individuais de defesa na luta contra o poder dos interesses privados, acarretando as patologias da solidão.

Apesar das estratégias individuais de defesa cumprirem um destacado papel na adaptação ao sofrimento, exercem pouca influência na violência social – assédio moral – posto que são de natureza individual (Dejours, 2006, p. 105).

Segundo a análise da Psicodinâmica do Trabalho, não são as estruturas psíquicas individuais que são mais frágeis que a de outrora: é a erosão das estratégias coletivas de defesa que constitui uma perda considerável de recursos para a saúde (Dejours, 2004, p. 17). A mobilização coletiva é, então, neutralizada pelo medo e o sofrimento. Segundo Dejours (2008, p. 125), esse medo possibilita a banalidade do mal que se apresenta em três estágios (Dejours, 2006, p. 125), a saber: o primeiro estágio é constituído pelos líderes da doutrina neoliberal e da organização concreta do trabalho do mal no teatro das operações. O perfil psicológico mais típico é representado por uma organização da personalidade do tipo perverso ou paranóico. O segundo estágio é constituído pelos colaboradores diretos, que atuam no próprio campo das operações ou em suas proximidades. Sua participação ativa se obtém mediante estratégias coletivas e ideologias de defesa. O terceiro estágio é constituído pela massa dos que recorrem a estratégias de defesa individuais contra o medo.

A estratégia de mediação do sofrimento mais fortemente utilizada pelos sujeitos desta pesquisa aponta para “válvulas de escape”, ou seja, os trabalhadores buscam sua realização pessoal fora da organização. Satisfazem-se fora do horário de trabalho com atividades que lhes dão prazer.

Como forma de evitar o contato com o sofrimento, os trabalhadores usam as ideologias defensivas, como deixar de tomar iniciativas e cumprir estritamente com o prescrito: “do jeito

que o chefe quer”; se fechar, recorrendo ao individualismo: “não acredito mais em coletivo”, etc. Assim, o relacionamento é rompido para evitar conflitos (Dejours et al., 1994).

Mas quando já foram usados todos os mecanismos possíveis e as pressões continuam, o sofrimento torna-se patogênico, pois leva ao desequilíbrio psíquico e à descompensação e, conseqüentemente, à doença.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se trabalhar é sofrer, de acordo com as concepções de Dejours, Freud, Marx e Arendt, trabalhar no serviço público é sofrer duplamente. No contexto social brasileiro, a precarização do trabalho induz a busca frenética por um posto público de trabalho, que acena com a gloriosa “estabilidade no trabalho”, ao tempo em que – segundo o modelo neoliberal e seus novos paradigmas de gestão – somente os indivíduos competitivos e, portanto, individualistas podem sobreviver no mercado.

Infelizmente, essa lógica neoliberal encontra, cada vez mais, espaço dentro das instituições públicas de forma a garantir sujeitos esvaziados de subjetividade e desejos; sujeitos alienados, com seus corpos dóceis a compor os “recursos humanos” das organizações, utilizando, muitas vezes, de ideologias defensivas, quando deixam de tomar iniciativas e assumir responsabilidades.

O fato de o trabalho ser guiado por princípios taylorista e gerencialista contribui para que o espaço público da palavra seja interdito, restringindo assim, as possibilidades de compartilhamento da inteligência prática, e conseqüentemente, da cooperação e do reconhecimento. A resistência ao real que se impõe diante da idealização do prescrito produz um sujeito aparatado de si, que se sente impotente frente a estes constrangimentos, não tendo recursos psicológicos e sociais para ressignificar o sofrimento. Por isso, podemos concluir que

é um grupo em risco, com tendência a desenvolver condutas patológicas prejudiciais às relações sociais, ao desempenho institucional, e, sobretudo, à saúde mental.

As instituições, especialmente as públicas, precisam repensar a organização do trabalho, o exercício do poder, a ética e, principalmente, a forma de lidar com os sofrimentos e suas consequências para o sujeito e a coletividade. Faz-se urgente a viabilização de espaços de escuta e intervenção nas organizações de forma que se possa constituir coletivos de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, S. (2008). *O que é trabalho*. São Paulo: Braziliense.

Arendt, H. (2005). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Bardin, L. (1988). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Dejours, C., Abdouchel, E., & Jayet, C. In Betiol, M. L. S. (Coord.). (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.

Dejours, C. & Molinier, P. O trabalho como enigma. In Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (Orgs.). (2008). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz.

Dejours, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In Mendes, A. M., Cruz, S. C., Facas, E. P. (Org.). (2007). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: Ler, Pensar e Agir.

Freitas, L. G. Prazer-sofrimento no trabalho de professores em ambiente virtual. In Mendes, A. M., Cruz, S. C., & Facas, E. P. (Org.). (2007). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Freitas, L. G. (2006). *Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual*. Brasília, Instituto de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília, Mimeografado.

Freud, S. (1974). *O mal-estar na civilização*. Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Vol. 11. Rio de Janeiro, Imago.

Lancman, S. et al. (2008). *Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental*. Brasília: Paralelo 15.

Martins, S. R. Considerações clínicas sobre os efeitos da perversão nas novas formas de gestão. In Mendes, A. M. (Org.). (2010). *Violência no trabalho*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mendes, A. M. Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In Tamayo, Álvaro (Org.). (2004). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Armed.

Mendes, A. M., & Siqueira, M. V. S. (2009). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*. Brasília, ENAP, 60 (3), 241-249, jul/set.

Merlo, Á. R. C. & Mendes, A. M. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo, 12 (2), dez.. Recuperado em 9 de junho, 2011, de <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&nrm=iso>.

5. CONCLUSÕES DA TESE

A presente tese teve por objetivo investigar as vivências de prazer e sofrimento advindas pela aposentadoria de servidoras de uma fundação pública e, ainda, correlacionar esse sentimento com os sofrimentos identificados em pesquisa anterior – ano de 2011 - com os mesmos sujeitos ora pesquisados e que se encontravam em atividade. Assim, buscamos um estudo de acompanhamento (*follow up*), tentando responder a uma inquietação em relação ao sofrimento no trabalho: “a aposentadoria seria, então, um mecanismo de defesa para fazer frente ao sofrimento”? Em outros termos: seria a aposentadoria um passaporte para a felicidade?

Os primeiros resultados, com base nos depoimentos colhidos por servidores em plena atividade laboral, apontaram uma gravidade no contexto de trabalho, denotando aspectos pertinentes aos princípios do taylorismo associados às vivências de sofrimento. A organização do trabalho, em especial a rigidez dos processos, o excesso de burocracia e o conteúdo da tarefa, causava mais sofrimento para os trabalhadores pesquisados do que as relações socioprofissionais, que, por sua vez, precederam em importância às condições de trabalho propriamente ditas. As relações mostraram-se bastante desgastadas perante a hierarquia. As condições de trabalho revelaram-se precárias no que tange ao desenho dos postos de trabalho. Com relação às vivências de prazer no trabalho, constataram-se poucos indicadores deste fator, a saber, a remuneração e a estabilidade do emprego público.

A instituição não leva em conta a formação do funcionário no momento de alocá-lo em determinada área, o que leva à inadequação entre as habilidades da pessoa e as atividades do setor, gerando insatisfação e sofrimento. Os trabalhadores vivenciam um estado de tensão permanente, de insatisfação, frustração e angústia.

Percebe-se, nos resultados da pesquisa, uma tendência ao individualismo, à busca de estratégias individuais de defesa na luta contra o poder dos interesses privados, acarretando as patologias da solidão.

A estratégia de mediação do sofrimento mais fortemente utilizada pelos sujeitos desta pesquisa aponta para “válvulas de escape”, ou seja, os trabalhadores buscam sua realização pessoal fora da organização. Satisfazem-se fora do horário de trabalho com atividades que lhes dão prazer.

As instituições, especialmente as públicas, precisam repensar a organização do trabalho, o exercício do poder, a ética e, principalmente, a forma de lidar com os sofrimentos e suas consequências para o sujeito e a coletividade. Faz-se urgente a viabilização de espaços de escuta e intervenção nas organizações de forma que se possa constituir coletivos de trabalho.

O não reconhecimento, a negação de um espaço para a fala e a falta de autonomia têm acarretado uma carga de sofrimento aos trabalhadores. A precarização do trabalho parece contribuir para a destruição das relações nas organizações públicas e isso pode trazer consequências indesejáveis à qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Neste segundo estudo, quando cinco dos sujeitos que participaram da pesquisa anterior já se encontram aposentados e foram entrevistados, os resultados evidenciam o quanto o trabalho implica diretamente nas diversas formas de inserção social dos sujeitos e mostra a dificuldade e o sofrimento que emergem da perda da identidade social com a ausência do trabalho.

Assim, as entrevistadas que, mesmo aposentadas, optaram por continuar trabalhando, procuraram desenvolver atividades num contexto de trabalho mais favorável à expressão da subjetividade, independentemente do fator econômico.

Segundo Dejours (2004), não é trabalhar ou não trabalhar, mas qual o trabalho. Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor. Isto depende de nós e de nossa capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação, graças a uma renovação conceitual.

Segundo FRANÇA(2009), a aposentadoria é o contraponto do trabalho, mas seu conceito vem se modificando, já que um número crescente de aposentados prefere continuar trabalhando. É possível que, independentemente da remuneração, aqueles que continuam imprimindo sua produtividade desenvolvam o senso de maior utilidade e obtenham maiores oportunidades para a interação social. Assim, a aposentadoria pode ser a maior perda social, sobretudo porque outras perdas estão associadas ao trabalho.

Para UVALDO (1995 apud RODRIGUES et al, 2005), a aposentadoria traz para os indivíduos um conjunto de perdas, tais como o convívio com os colegas, o status social de pertencer a uma organização, o poder de exercer influência sobre os outros, perdas materiais, psicológicas, queda dos rendimentos financeiros, assim como a própria rotina referencial de sua existência. Podendo também incidir na diminuição da autoestima e da motivação, ocasionando doenças que podem acarretar crises depressivas, ansiedade, problemas com alcoolismo, e até a morte.

Apesar da aposentadoria não estar necessariamente vinculada à velhice, a transição normalmente coincide com o processo de envelhecimento. A adaptação à aposentadoria, tal qual o envelhecimento, dependerá da antecipação dos aposentáveis aos fatores de risco como a promoção da saúde e do alcance de uma poupança para o futuro, e a adoção de medidas que facilitem os fatores de bem-estar nesta transição, como a educação, trabalho, renda, vínculos sociais, afetivos e familiares (FRANÇA, 2009).

Por mais paradoxal que possa parecer, uma das entrevistadas, que na primeira pesquisa relatou um grande sofrimento e advogou que a instituição estava “doente”,

permanece trabalhando na mesma instituição, agora ocupando um cargo em comissão (D.A.S.). Na atual pesquisa, essa entrevistada relata que se sente confortável com esta situação, pois pode sair da instituição quando quiser. Mas, o fato de ter liberdade de abandonar o atual cargo a qualquer tempo anula o sofrimento advindo do contexto de trabalho dessa organização?

Percebe-se que a falta do trabalho pode desencadear sofrimento, então, ainda que numa organização de trabalho desfavorável para a subjetividade, permanecer na instituição parece um caminho possível para o resgate da identidade pelo sentido de pertencimento e reconhecimento ou ainda para elevação da autoestima.

Santos e Lima (2002, p.338), ao tratar da centralidade do trabalho e as consequências frente ao desemprego e que aqui traçaremos um paralelo com a aposentadoria, defendem, ao contrário de certos modismos teóricos contemporâneos, a centralidade do trabalho para o homem, mesmo nas suas formas mais entranhadas. Em outras palavras, não vemos como pensar o homem desconsiderando essa categoria e muito menos como pensar as consequências do desemprego desconsiderando o fato de que o trabalho foi e permanece central para o ser humano. Assim, as reações do desempregado à sua condição não são fruto apenas das perdas materiais que sofreu, mas, sim, da impossibilidade de expressar-se, desenvolver-se e deixar sua marca no mundo.

Com o entendimento que a aposentadoria representa uma cisão com o mundo do trabalho, há que se buscar uma reelaboração da subjetividade. Subjetividade imposta como intimamente ligada à identidade profissional do sujeito, acarretando possivelmente, com a aposentadoria, a perda da identidade, do sentido de utilidade; principalmente para a sociedade capitalista, que supervaloriza o trabalho e a produção.

Em que pese para esses sujeitos a aposentadoria significar uma desestabilização psicológica, ela pode oferecer uma possibilidade de resgate de objetivos, projetos, sonhos, uma livre expressão da subjetividade, em outros termos: uma ressignificação de vida.

A partir das conclusões deste estudo, sugere-se a criação, na instituição estudada, de um programa voltado para a orientação psicológica para a aposentadoria, que ofereça aos trabalhadores um acompanhamento psicológico durante seu percurso profissional, pois o estudo trouxe à tona mais uma demanda das organizações onde o psicólogo pode buscar espaço e atuar, por meio de pesquisas e intervenções que priorizem o cuidado, o bem-estar e a qualidade de vida dos aposentados.

Segundo Resende (2006), cada vez mais se percebe que as organizações empresariais, sejam públicas ou privadas, devem propor ações que venham a mobilizar esforços para a implantação de um programa de pós-carreira, cujos objetivos devem ser: preparar as pessoas para construir um projeto de vida para a aposentadoria, seja por meio de um melhor gerenciamento de suas reservas financeiras, abertura de oportunidades empresariais, oferta de serviços por meio do acúmulo da experiência profissional ou qualquer outra ação que proporcione ao aposentado, condições para que se sinta integrado à sociedade.

O sofrimento pode constituir um indicador de saúde, pois para além de ser uma vivência de afetos dolorosos, é um mobilizador para as mudanças das situações que fazem sofrer, quando é ressignificado pelo uso eficaz de estratégias de mediação oportunizadas por determinado contexto.

Nesses termos, cumpre ratificar que a pesquisa foi realizada à luz da Psicodinâmica do Trabalho e dos relatos coletivos dos trabalhadores. Nos resultados, destacou-se a ausência de espaços para visibilidade da contribuição dos sujeitos à sociedade na ausência do trabalho, afetando a dinâmica do reconhecimento social. O julgamento da qualidade do trabalho realizado, essa retribuição simbólica que poderia conferir aos sujeitos

um sentimento de pertencimento, uma possibilidade de construção de sua identidade é, assim, impedido.

As instituições, especialmente as públicas, precisam repensar a organização do trabalho, o exercício do poder, a ética e, principalmente, a forma de lidar com os sofrimentos e suas consequências para o sujeito e a coletividade. Faz-se urgente a viabilização de espaços de escuta e intervenção nas organizações de forma que se possa constituir coletivos de trabalho.

É forçoso sugerir ao final dessa pesquisa, até mesmo como uma forma de superar as limitações, que para trabalhos futuros seja realizado um aprofundamento no estudo da aposentadoria a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, como uma ousadia a produção de novos conhecimentos sobre prazer e sofrimento.

7. BIBLIOGRAFIA

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Braziliense, 2008.

ARENDT, Hanna. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária. (2005).

AUGUSTO, Magda., Freitas, Lêda. G., & Mendes, Ana. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista** (Online), 20(1), 33-55., 2014.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1988.

BITENCOURT, Betina Magalhães et al. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 30-57, dez. 2011. ISSN 2175-8077. Disponível em: <<https://www.rbcdh.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30>>. Acesso em: 16 out. 2015. doi:<http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p30>.

BUENO, M. **As vivências dos escritores literários em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica**. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

DAVEZIE, P. **Travail et santé mentale: Point de vue épistémologique d'une science Du travail**. Paris: Masson, 1991.

DEJOURS, C. & Molinier, P. O trabalho como enigma. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho** (pp. 127-140). Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz, 2004.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho** (pp. 47 a 104). Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz, 2008.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação** (Vol. 1). Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In Mendes, A. M., Cruz, S. C., Facas, E. P. (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

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

DEJOURS, C., & Gernet, I. **Psychopathologie du travail**. Paris: Elsevier Masson, 2012.

DEJOURS, C., Abdouchel, E., & Jayet, C. In Betiol, M. L. S. (Coord.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. A Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; CRUZ, S. C.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, Christophe. La psychodynamique du travail face à l'évaluation: de la critique à la proposition. **Travailler**, n. 1, p. 15-27, 2011.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. **Psychopathologie du travail**. Paris: Elsevier Masson, 2012.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação** (Vol. 1). Brasília: Paralelo 15, 2012.

DUARTE, F. S., & Mendes, A. M. Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Revista Farol**, 2(3), 8-128, 2015.

FACAS, E. P. (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15,2007.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

FRANCA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicol. Ciência e profissão.**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 11 set. 2015.

FREITAS, L. G. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. Brasília, Instituto de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília, Mimeografado, 2006.

FREITAS, L. G. Prazer-sofrimento no trabalho de professores em ambiente virtual. In Mendes, A. M., Cruz, S. C., & Facas, E. P. (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15,2007.

FREITAS, L. G., & Facas, E. P. Vivências de Prazer-Sufrimento no Contexto de Trabalho de Professores. **Estudos e Pesquisas em Psicologia** (Online), 13(1), p. 2-15, 2013.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização**. Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Vol. 11. Rio de Janeiro, Imago, 1974.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, p. 51,2010

KARAM, Heliete. **Da alcoolização ao verbo: ensaio de Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2010.

LANCMAN, S. et al. **Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental**. Brasília: Paralelo 15, 2008.

LANCMAN, Selma; GHIRARDI, Maria Isabel Garcez. Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 13, n. 2, p. 44-50, 2002.

LIMA, M. E. A. & Borges, A. F.. Impactos psicossociais do desemprego de longa duração. In I. B. Goulart (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos** . São Paulo: Casa do Psicólogo,2002.

MARTINS, S. R. **Considerações clínicas sobre os efeitos da perversão nas novas formas de gestão**. In Mendes, A. M. (Org.). **Violência no trabalho**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie,2010.

MENDES, A. M. & Siqueira, M.V.S. Gestão de Pessoas no Serviço Público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do serviço público**. Brasília, ENAP, 60(3),241-249, jul/set., 2009.

MENDES, A. M. Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In Tamayo, Álvaro (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Arned,2004.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinamica Do Trabalho: Teoria, Metodo**. E. Porto Alegre: Casa do psicólogo, 2007.

MERLO, Á. R. C. & Mendes, A. M. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cad. psicol. soc. trab., São Paulo**, 12 (2), dez..

Recuperado em 9 de junho, 2011, de

<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&nrm=iso>.

MILLANI, H. D. F. B., & Oliveira Silva, L. B. D. (2014). **Ética e psicanálise na formação do profissional enfermeiro**. Jornadas de Sociología de la UNLP, 8. Argentina: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

RESENDE, J. F. B. A pós-carreira esta chegando. **Revista Virtu@l (Faculdades Milton Campos)**, vol. 3, p.1, 2006.

REY, Fernando Luis Gonzales. **Pesquisa Qualitativa em Psicologia-caminhos e desafios**. Cengage Learning Editores, 2002.

RICOEUR, P. **Historie et vérité**. Paris: Seuil,1995.

RODRIGUES, Milena et al . A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Rev. bras. orientac. prof, São Paulo** , v. 6, n. 1, p. 53-62, jun. 2005 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 08 fev. 2016.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **Identidade e aposentadoria**. Epu, 1990.

SIGAUT, F. **Folie, réel et technologie**. Paris: Technologie et culture, 1990.

SOARES, D.H.P. & Costa, A.B .**Aposent-Ação: aposentadoria para ação**.Vetor, 2011.

SZNELWAR, L. I. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho**. São Paulo: Blucher, 2015.

UVALDO, M.C.C. Relação homem-trabalho: Campo de estudo e atuação da Orientação Profissional. Em A.M.B. Bock, **A escolha profissional em questão** (pp.215-235). São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

WEBER, M. (1985). **A ética protestante e o espírito do capitalismo** (4a ed.). São Paulo: Pioneira, 1985.

ANEXO

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

TERMO DE CONSENTIMENTO REFERENTE À ENTREVISTA COLETIVA

Este termo refere-se ao consentimento individual do entrevistado para que sua fala seja gravada, transcrita e analisada, com finalidade única de pesquisa.

SOBRE A PESQUISA

Partimos do pressuposto de que o conhecimento daqueles que vivenciaram as situações cotidianas de trabalho pode trazer valiosos elementos para a compreensão das vivências de prazer e sofrimento do não trabalho. Assim, os aspectos positivos e negativos da aposentadoria em relação à saúde serão identificados a partir dos dados coletados por meio das entrevistas coletivas de trabalho.

ASSEGUADO AOS PARTICIPANTES:

- O direito de ser informado sobre os objetivos e resultados do estudo;
- A liberdade para retirar seu consentimento até o fim da entrevista coletiva;
- A total confidencialidade, sigilo e privacidade dos dados por parte dos pesquisadores;
- O compromisso dos pesquisadores quanto à apresentação de resultados de que não haverá a identificação de pessoas ou grupos.

Responsável: Psicóloga Magda Maria Augusto. Cel.: (61) 99899607.

Magda Maria Augusto

Eu, _____ declaro aceitar conceder entrevista de livre e espontânea vontade e consinto que os dados coletados na entrevista coletiva sejam utilizados com fins de pesquisa e publicação da mesma, mediante explicação dos objetivos da pesquisa e condições acima apresentadas.

Assinatura do participante

Tempo de aposentadoria:

Idade:

Sexo:

Escolaridade: