

**Impacto da organização do trabalho e das vivências de prazer e sofrimento na
decisão de se aposentar de servidores da Câmara dos Deputados**

Organization of work and the experiences of pleasure and suffering impact in the
retirement decision of Chamber of Deputies workers

2013

Jacqueline Carvalho Gagliardi

Universidade de Brasília

Resumo

Este estudo, fundamentado na psicodinâmica do trabalho, apresenta uma análise do impacto da organização do trabalho e das vivências de prazer e sofrimento na decisão dos funcionários da Câmara Federal para se aposentar. Quatro entrevistas individuais abertas e semiestruturadas foram realizadas com os servidores que solicitaram suas aposentadorias em 2013. Os resultados indicam graves vivências de sofrimento na dinâmica estabelecida entre os servidores entrevistados e suas organizações de trabalho e que a influência dessas experiências sobre a decisão de se aposentar é mais facilmente observada nas pessoas que estão mais cômicas do real do trabalho. Para aqueles cujo sofrimento é evidenciado nas contradições entre negações e revelações indiretas, infere-se esse impacto, contudo, uma investigação mais aprofundada seria necessária em tais casos, porque esses trabalhadores têm estratégias defensivas mais fortemente estruturadas. Este artigo defende a importância de se incluir as relações psicodinâmicas estabelecidas entre as organizações e os trabalhadores no rol dos determinantes da decisão de se aposentar, a fim de promover a transformação das organizações de trabalho adoecidas em locais de realizações de identidade e dos sonhos das pessoas.

Palavras-chave: psicodinâmica, organização do trabalho, prazer, sofrimento, aposentadoria.

Abstract

This study, supported by the theoretical reference of psychodynamics of work, presents an analysis of the impact of organization of work and of the experiences of pleasure and suffering in the decision from the servants of the Federal Chamber to retire. Four open and semi-structured individual interviews were held with servers that have requested their retirements in 2013. The results indicate serious experiences of suffering in the dynamic established between the servers interviewed and their organizations of work, and that the influence of these experiences on the decision of retiring is more easily observed in those who are more conscious of the real of work. For those whose suffering is evidenced in the contradictions between denials and indirect revelations, we can infer this impact, however further investigation would be required in such cases, because these workers have more highly structured defensive strategies. This paper defends the importance of including the psychodynamic relations set between the Organizations and workers, as a determinant aspect on the decision to retire in order to promote the transformation of the ill work organizations into places of identity realizations and people's dreams.

Keywords: psychodynamics, work organization, pleasure, suffering, retirement

Introdução

O trabalho como categoria fundadora de toda a vida social é um produto da cultura burguesa, classe social detentora dos meios de produção no sistema capitalista. Segundo historiadores, a cisão do trabalho nos seus aspectos físicos e utilitários de outras dimensões da vida, como a religiosidade, a família, a política e a sexualidade, é produto dessa cultura específica. Nas sociedades onde não foi incorporado o sistema de mercado de capitais, trabalho e demais dimensões da vida social continuaram indissociáveis. *“A noção burguesa opõe trabalho a não-trabalho ou lazer, separando as esferas doméstica e pública da vida social”* (Liedke, 2006, p.321). Ainda parte dessa dicotomia, o trabalho associado apenas à sua forma institucional, o emprego, tornou-se importante referencial para o desenvolvimento ético e cognitivo dos indivíduos, uma vez que estar empregado é relevante para o reconhecimento social (Liedke, 2006).

A centralidade do trabalho é um dos pilares da psicodinâmica do trabalho. Para Dejours (2012) a subjetividade é estruturada pela sexualidade e mobilizada nas relações de trabalho, que pode ser o meio privilegiado pelo qual a subjetividade se revela a si mesma. Entretanto, apesar de sua centralidade na vida moderna, não há independência entre trabalho e fora do trabalho, porque o ser humano, que vive as várias dimensões da existência, é único e indivisível. Como enfatiza Dejours (1999, p.35) *“Temos o hábito, na análise da relação com o trabalho, de confinar a análise ao campo do trabalho, considerando como absolutamente separado tudo o que estiver fora do trabalho. Na verdade, não há independência entre trabalho e fora do trabalho. Do ponto de vista psicológico, não é possível fazer uma distinção entre esses dois setores da existência”*.

A aposentadoria é o não trabalho institucionalizado pelo sistema de vida produtivo, direito conquistado pelos trabalhadores no século XIX inicialmente na

Alemanha de Bismark (Brandão, 2011). DEBERT & SIMÕES (1998 Apud Leão 2000) analisando um conjunto de transformações que acompanham o desenvolvimento capitalista, apontam o surgimento das políticas de aposentadoria dentro de um viés filantrópico dirigidas às populações mais carentes na França do século XVIII e posteriormente na Europa e nos EUA. Na segunda metade do século XIX se transformaram em um sistema de proteção aos trabalhadores idosos e somente no final do século XIX passaram a integrar as reivindicações operárias. O avanço do processo de industrialização e demanda por mão de obra eficiente nos EUA entre 1920 e 1940 fortaleceu concepções de que a capacidade produtiva do trabalhador declinava com a idade, dessa forma a aposentadoria ganha o papel estratégico nas políticas de emprego.

O direito à aposentadoria foi sofrendo mudanças e adaptações ao longo do tempo desde o seu surgimento, acompanhando as transformações da realidade política, econômica e social. Atualmente é um tema relevante sob muitos aspectos. Em virtude das recentes projeções demográficas e econômicas, os países desenvolvidos e em desenvolvimento discutem formas de manter os trabalhadores no mercado de trabalho por mais tempo, de modo a postergar as despesas previdenciárias (França, 2008). Diante dessa realidade, a Emenda Constitucional 41 de 2003, alterou itens importantes do art.40 da Constituição Federal Brasileira que confere essa proteção social aos servidores públicos, como a extinção da integralidade dos proventos (igual à remuneração do último cargo) e da paridade. As aposentadorias passaram a ser calculadas sobre a média das remunerações que serviram de base para as contribuições e os reajustes desvincularam-se dos reajustes dos ativos e passaram a seguir o critério dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Foi incluído também o benefício do abono permanência, por meio do qual o servidor que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária por idade e tempo de contribuição conforme estabelece o art.

40, III, “a”, recebe de volta o valor da sua contribuição previdenciária até completar a idade para a aposentadoria compulsória.

Como consequência de uma série de mudanças ocorridas na burocracia estatal, como enxugamento, desestruturação e flexibilização das relações de trabalho e redução de direitos, Brandão (2011) destaca a busca precoce dos servidores pela aposentadoria. No entanto, os determinantes da aposentadoria parecem ser tão complexos quanto o próprio tema. A literatura sobre a aposentadoria aponta para conceitos, representações e sentimentos muitas vezes opostos. O termo interliga dois conceitos: o de se retirar aos aposentos, associado à ausência de trabalho/inatividade, e o de jubramento, uma espécie de prêmio, recompensa e regozijo (Carlos et al. Apud Varela, 2013). Por ser um processo complexo, particular e heterogêneo as representações da aposentadoria variam bastante, desde ideias negativas às positivas. Varela (2013), em sua tese de mestrado sobre o significado de trabalho e aposentadoria, faz uma revisão de literatura em que o tema aparece associado a perdas da atividade laboral, da identidade profissional, de relacionamento com os colegas de trabalho e perda financeira; à inatividade/ócio; à nostalgia, enfado e sensação de vazio. Mas também se vincula à ideia de libertação da servidão do trabalho, maior liberdade para novas oportunidades e possibilidades de realização e de fazer aquilo que não se teve tempo de fazer durante a vida ativa.

A aposentadoria é um importante período de transição de vida para o trabalhador, pois simboliza rupturas com a realidade concreta em seus aspectos político, social e econômico, além de coincidir com a meia idade, momento de reorientação da personalidade, que suscita questionamentos sobre identidade, história e papéis desempenhados (Leão, 2002). Por tantas possibilidades de significados, não deve causar estranhamento que a decisão de se aposentar faça emergir sentimentos diversos e até mesmo contraditórios. “*São comuns expressões de alívio, ao mesmo tempo mescladas*

de apreensões e sentimentos de perdas (...) Transparecem sentimentos que oscilam entre o prêmio e o castigo, muitas vezes sem que se saiba bem as razões” (Zanelli, 2000, p.171).

A aposentadoria tem sido alvo de estudos da sociologia e da psicologia. Em seu aspecto social a aposentadoria pode revelar as desigualdades e as contradições do sistema social ao qual o indivíduo pertence (Santos, 1990). Sob a perspectiva psicológica estudos defendem que a forma como os indivíduos deixam o mundo do trabalho vai depender, além das condições objetivas de vida do indivíduo (situações sócio econômicas, tipo de vínculo empregatício, saúde e lazer) e das questões de gênero, raça e etnia, também das condições subjetivas de enfrentamento decorrentes do próprio processo de aposentar-se (Leão, 2000).

Para França (2008, p.210) *“a aposentadoria é uma transição, e pode trazer perdas e ganhos, dependendo do contexto socioeconômico, político e cultural do país onde os aposentados vivem, das retrospectivas e perspectivas individuais e familiares na época do evento”*. Para Santos (1990, p.13) *“o modo pelo qual o sujeito viverá sua aposentadoria será então influenciado por sua história de vida, suas relações com a sociedade, sobretudo com o papel profissional e seu modo de enfrentar as perdas e de se adaptar às novas situações”*. Varela (2013) acredita que o grau de centralidade que o trabalho ocupa na vida do indivíduo também influenciará sua experiência com a aposentadoria.

De um modo geral, as referências encontradas sobre aposentadoria abordavam mais os determinantes de como o aposentado viverá sua nova fase de vida do que os fatores que influenciam sua decisão. E entre esses aspectos associados às vivências da aposentadoria, seja o que influencia na decisão de aposentar-se ou no modo de vivê-la,

não foi encontrada nenhuma referência às organizações do trabalho. Os estudos da psicologia e da sociologia serão suficientes para se pensar essa transição de vida? Como a psicodinâmica do trabalho, que se insere entre a sociologia e a psicanálise e se propõe a estudar como trabalhador e trabalho se influenciam e se transformam mutuamente, pode contribuir para o entendimento sobre esse tema? A forma como cada indivíduo faz essa transição não pode revelar também aspectos da organização do trabalho a qual estiveram vinculados? Dentre os inúmeros fatores que concorrem para a decisão de se aposentar, me parece relevante investigar a influência das relações estabelecidas entre o trabalhador e a organização do trabalho.

A presente pesquisa insere seus questionamentos nesse contexto. Considerando a centralidade do trabalho para a estruturação da identidade, a crise previdenciária e a necessidade de se criar dispositivos de incentivo para o trabalhador prolongar a sua vida ativa, parece-me importante avaliar o que faz realmente o servidor ficar ou a sair de sua instituição voluntariamente. Além das condições objetivas e subjetivas de vida do indivíduo, algo dessa decisão pode ser colocada na conta da relação estabelecida entre indivíduo e organização do trabalho?

O objetivo geral desse artigo é, portanto, avaliar o impacto da organização do trabalho da Câmara dos Deputados e das vivências de prazer e sofrimento dos servidores na decisão de se aposentar pela ótica da psicodinâmica do trabalho.

Não foi encontrado nenhum estudo sobre aposentadoria sob o enfoque dessa teoria em consulta aos periódicos da Capes e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict).

Referencial teórico da psicodinâmica do trabalho

Para se avaliar as vivências em torno da aposentadoria é necessário investigar o significado do trabalho, que de acordo com Dejours (1992) é complexo e de difícil acesso, pois é bastante subjetivo e apenas uma pequena parte dele está na consciência. Para o autor há várias fontes de significação: o próprio posto de trabalho é dotado de uma significação particular dentro da empresa; assim como as relações do trabalho fora da fábrica ganham um significado, quando, por exemplo, as consequências do trabalho não podem ser eliminadas ao sair da instituição, e ainda resta o significado do salário, concretamente como ser o sustento da família, ou abstratamente como ser o instrumento para a realização de sonhos.

Para Dejours (2012) o trabalho pode ser o meio pelo qual a subjetividade se revela a si mesma, o resultado pode ser seu fortalecimento ou fragilização. No entanto, o resultado dessa relação não depende somente do indivíduo, mas o *“sucesso frente à provação individual do trabalho em relação à subjetividade depende das condições sociais do trabalho”* (p.32).

Para a psicodinâmica do trabalho o encontro entre os desejos dos trabalhadores e as necessidades e regras impostas pela organização do trabalho (divisão do trabalho, conteúdo das tarefas, ritmos e modos de operação prescritos e a divisão dos homens em hierarquias, as repartições de responsabilidade, relações de poder e os sistemas de controle) desperta uma série de estratégias de sobrevivência mental. Para combater a situação de sofrimento, que é inerente ao trabalhar, o sujeito pode engajar-se na transformação da realidade a sua volta, por meio da mobilização subjetiva, ou defender-se por meio de alguns mecanismos (Dejours, 1992).

Trabalhar para Dejours (2011) é realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho, é o que o sujeito acrescenta ao prescrito para alcançar os

objetivos propostos. “(...) a organização real do trabalho não é a organização prescrita. Não o é jamais: é impossível prever tudo e ter o domínio sobre tudo [antecipadamente ao trabalho]. Mas a distância entre a organização prescrita e a real não tem sempre a mesma sorte: ora é tolerante, e oferece margens à liberdade criadora; ora é restrita e os assalariados receiam ser surpreendidos cometendo erros” (D.Dessors e J.Schram Apud Dejours, 2011, p.74). Para Dejours (2011) a organização do trabalho é em si repleta de contradições, ao ponto de se tornar impossível executar o trabalho seguindo à risca o conjunto de normas. É justamente nesse hiato entre o prescrito e o real, que o trabalho, como a criação do novo e do inédito, pode ser desenvolvido. Essa atitude criativa, no entanto, somente é favorecida em ambientes que permitam o uso da inteligência prática, que oportunizem um espaço público de discussão e deliberação, que incentivem a cooperação e o reconhecimento.

A organização real do trabalho é um produto das relações sociais na medida em que se torna necessário interpretar para ajustar a discrepância entre o estabelecido e o efetivo. Nesse sentido, a disputa das relações sociais de trabalho faz parte da elaboração da atividade. Para que os ajustes entre as diversas interpretações possam ser integrados de forma coerente na organização do trabalho é necessário coordenação, cooperação (vontade de as pessoas trabalharem juntas, que depende da liberdade dos indivíduos), relações de confiança (que diz respeito à construção de acordos, normas e regras sobre a maneira de se executar o trabalho) e mobilização subjetiva (que supõe a utilização dos recursos da inteligência e da personalidade diante dos desafios impostos pela organização do trabalho) (Dejours, 2011).

Para que o trabalhador de fato utilize seus recursos pessoais, comprometendo-se com a organização, é fundamental que haja reconhecimento, nos sentidos de admitir e de gratidão. Primeiro aquele que advém dos colegas, que podem apreciar a natureza e a

boa qualidade da contribuição (julgamento de estética); depois o reconhecimento da utilidade econômica, social ou técnica dos quebra-galhos, feito pelos superiores hierárquicos (julgamento de utilidade) (Dejours, 2011).

Apesar de o reconhecimento advindo dos julgamentos de utilidade e de estética ser destinado ao fazer e não a pessoa, essa retribuição simbólica pode ser sentida como uma gratificação identitária, na medida em que supre as expectativas subjetivas e a realização de si mesmo. É por meio do reconhecimento que o sofrimento inerente ao trabalho pode ganhar sentido e transformar-se assim em prazer, contribuindo para a realização da identidade no campo social (Dejours, 2011).

Por outro lado, se a retribuição na forma simbólica do reconhecimento não é oferecida ao trabalhador como contrapartida ao seu engajamento, o sofrimento não ganha sentido e conseqüentemente não pode ser transformado em prazer. Nesses contextos menos favoráveis, o sujeito é levado aos poucos a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática e para se defender dela lança mão de mecanismos de defesa, que podem evoluir desde uma estratégia defensiva (individual ou coletiva) a uma ideologia defensiva. Segundo Dejours (1992) a insatisfação do trabalho advém de duas fontes: do conteúdo significativo do trabalho e seu conteúdo simbólico, que se precipitam sobre sentimentos de indignidade (provocado pelo contato forçado com uma tarefa desinteressante) e de inutilidade (que é a sensação de falta de finalidade do trabalho) e das necessidades físicas e nervosas da estrutura de personalidade. Quando o sofrimento surge da desarmonia entre o conteúdo ergonômico da tarefa e as aptidões, o primeiro a sofrer é o corpo. Já o ponto de impacto da insatisfação com o conteúdo significativo do trabalho é a vida mental, que pode levar mais para a frente à somatização.

Método

Participantes

Foram convidados por e-mail a participarem da pesquisa os servidores que haviam solicitado aposentadoria no ano de 2013 até o mês de maio. Decidiu-se dar o foco às aposentadorias recentemente requeridas, procurando assim reduzir a edição da memória das vivências relatadas. Dentre as cinco respostas positivas recebidas, foram selecionadas quatro pessoas para as entrevistas, dois homens e duas mulheres, a quinta pessoa não foi entrevistada por residir em outro estado. Das quatro pessoas entrevistadas, três efetivamente já se encontravam aposentados e uma apesar de ter solicitado a aposentadoria ainda se encontrava em atividade. Três ocupavam cargos de nível superior e um de nível médio.

Instrumento de coleta

Foram realizadas quatro entrevistas semiestruturadas abertas e individuais, uma com cada participante, com duração entre uma e duas horas. As perguntas das entrevistas destinaram-se aos seguintes objetivos: conhecer o significado e a importância do trabalho e de trabalhar na Câmara dos Deputados para cada entrevistado; conhecer a história de cada sujeito dentro da instituição (por que entrou, como entrou, que cargos foram desempenhados e em que órgãos e por quanto tempo); conhecer suas tarefas, rotinas de trabalho, relação com a chefia e com os colegas; conhecer as dificuldades e modos de enfrentamento utilizados diante dos obstáculos e os sentimentos que surgiam na relação com a instituição; saber as condições do pedido da

aposentadoria (há quanto tempo preencheria os requisitos?) e suas motivações; entender o que pesava a favor e contra a essa decisão; saber se houve preparação para a aposentadoria e os sentimentos emergentes nesse processo; conhecer os planos para a aposentadoria; e conhecer os aspectos da vida considerados mais importantes para a realização de vida de cada entrevistado.

Técnica de tratamento de dados

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. A análise de dados foi inspirada pela dissertação de Rossi (2008) na qual foram apresentados relatos individuais das entrevistas no formato de histórias, seguidos das respectivas discussões. No presente artigo as histórias foram relatadas em terceira pessoa e buscou-se organizar a apresentação das informações de acordo com temas relevantes para os objetivos da pesquisa, a saber: representações do trabalho e da aposentadoria (significados, representações, motivação, condição do pedido); contexto do trabalho (condições de trabalho, relações socioprofissionais e organização do trabalho); vivências de prazer e de sofrimento e modos de enfrentamento. Optou-se por esse formato de análise para dar coesão aos relatos e facilitar a compreensão das razões do pedido de aposentadoria dentro da dinâmica estabelecida entre cada sujeito e suas organizações de trabalho, todas as quatro distintas. Para preservar a identidade dos participantes, em virtude do número restrito de aposentadorias requeridas até maio de 2013, foi excluído do artigo qualquer depoimento que revelasse o setor a que pertenciam dentro da instituição ou a natureza de suas atividades, pois para três entrevistados suas atividades são estritamente relacionadas aos seus setores. Por esse motivo justifica-se a ausência, nas análises

abaixo apresentadas, das descrições das tarefas desempenhadas por cada sujeito. Os entrevistados ganharam nomes fictícios de Luiz, Teresa, Diana e Rafael.

Resultados e Discussão

História de Luiz

Luiz passou os últimos dez anos na mesma organização do trabalho dentro da Câmara dos Deputados. Sua formação superior está diretamente relacionada ao setor onde atuou na instituição, que presta serviços para toda a Casa, incluindo servidores e deputados. Luiz requereu a aposentadoria assim que completara o tempo suficiente de serviço. Justifica seu pedido por necessidade de dar apoio familiar e porque seu ambiente de trabalho estava deteriorado a tal ponto que estava desgastante. Em um momento conta que se não fosse pelos filhos, acha que poderia ter continuado, mas em outro momento revela que se estivesse realizando algo que gerasse resultado, continuaria tranquilamente, pois tem a sensação de *“dar murro em ponta de faca”*. Sente-se indignado e diz que não aguentava mais os fatos que aconteciam no seu trabalho e que iam contra sua consciência cidadã. Tem perspectiva de ter bastante trabalho com a sua saída da Câmara, continuará a trabalhar em outros serviços de cunho social, cujo objetivo não é a remuneração. Mostra-se motivado a se engajar em atividades que envolvam iniciativa popular. Revela que seu objetivo é sentir prazer e fazer algo que contribua para a sociedade. Sua intenção ao se aposentar não é o lazer, como viajar, explica, pois se assim fosse não precisaria sair, só diminuiria a carga horária. Para Luiz o trabalho apresenta um aspecto social, pode combater a solidão de quem não tem outro ambiente. Em sua opinião há risco de se morrer cedo na

aposentadoria, se a pessoa não souber se encaixar na mudança provocada na vida. O trabalho é encarado como fonte de sustento e também de prazer, diz que sempre trabalhou com prazer. O trabalho na instituição proporcionou vantagem salarial que contribuiu para a criação dos filhos.

Relata que não tinha que se matar de trabalhar, havia horas de muito trabalho (“*o que também não se pode dizer que é muito trabalho*”) e horas de nada. Diz que o serviço era tranquilo e o salário, bom. Observa que acontecem coisas que não vão de acordo com a lei. Avalia que a Câmara exige alta qualificação técnica dos servidores, pois passar no concurso é extremamente difícil, no entanto, passa-se por cima dessa qualificação, com a modificação dos pareceres dos técnicos, no interesse dos parlamentares. Quem ocupa cargo de chefia, em sua opinião, procura atender às demandas dos políticos em detrimento do que o funcionário técnico orienta como correto. Diz que mantinha bom relacionamento com os colegas, em outro momento, no entanto, conta que ajudava a organizar confraternizações no seu setor, que isso promovia a atenuação dos resquícios de mágoas entre os colegas, mas não acontecem mais, pois os colegas não entendem que essas coisas auxiliam no ambiente de trabalho, trazem o lado lúdico das coisas em contraposição às atitudes materialistas que existem onde as pessoas ganham muito dinheiro. Observa em seu ambiente de trabalho que o diretor ajudava as pessoas com intenção de receber algo em troca, a isso chamou de servidão voluntária, avalia que algumas pessoas gostam dessa atitude. Relatou um episódio em que houve injustiça, denúncia e conseqüentemente constrangimento na equipe por causa de fofoca e manifestação de desprezo entre os colegas. Percebe que há diferentes afinidades entre as pessoas, mas acha injusto o ambiente que era bom ter se deteriorado. Denuncia que o diretor não cumprimenta as pessoas, e em sua avaliação há contradição em o diretor querer um ambiente bom de trabalho, fazer festa de

confraternização e ele mesmo não se comunicar com ninguém de forma nenhuma. Revela nunca ter havido reunião em dez anos no seu setor. Nos ambientes que tem, quando os diretores precisam se reunir com os chefes de setores, não é feita ata para poder verificar o cumprimento de metas e os técnicos não são chamados. Conta que o diretor retirou uma atividade dos técnicos, sem conversar com eles e passou a responder por ela, porque o parecer deles contrariou um parlamentar. Do seu ponto de vista, as pessoas estão desmotivadas, apenas os mais recentes estão animados. Dedicar esse desgaste a disputas, por exemplo, de comissão que todo mundo quer e não tem para todo mundo. Diz que o ambiente de trabalho é excelente, há apoio para estudos, mas poderia ser melhor se houvesse valorização do servidor.

Considerava-se um privilegiado com a distância e o trânsito para ir de casa ao trabalho. O horário, em dois turnos de expediente, também não era problema. Diz que o serviço é bom, não existem dificuldades e a tarefa não desgasta. Conta que entre os colegas há conversa e brincadeiras. Por outro lado, aponta algumas insatisfações em trabalhar na instituição. Sente que não há ressonância na Câmara. Fala da interferência política. Pergunta-se para quê há os técnicos, que dão pareceres com base nos seus conhecimentos, se “*lá em cima*” modifica-se tudo. Sente-se indignado por lidar com “*um sujeito que pode tudo*”. A situação no seu departamento está extremamente complicada. Estão sem ânimo, relata que muitos colegas não se aposentam porque não podem. Observa colegas insatisfeitos e adoecidos. Justifica o ambiente não estar bom por causa dos desmandos dos deputados. Diz que irrita saber que algo precisa ser feito de um jeito, dentro da norma e “*chiarem*”.

Relata um episódio no qual fizeram uma denúncia e mostraram os defeitos no documento após interferência dos parlamentares e obtiveram sucesso. Relata outra situação na qual fizeram um parecer duro, sem margem para interpretação, delimitando

os papéis de técnicos e deputados, no sentido de mostrar que os parlamentares não deveriam se dirigir a eles de forma inadequada. Num terceiro relato, diz que fez uma denúncia que os colegas não tinham coragem de fazer. Comenta que é difícil comprar algumas brigas, porque tem umas coisas que dão para brigar, outra não. Sentiu-se constrangido dentro da sua equipe, por ter ficado marcado, após defender sua posição em determinado episódio. Observa acomodação nos funcionários por ganharem bem e pela falta de ânimo. Diz não haver jeito quando se mistura o político com o técnico. Diz que vão aguentando um problema atrás do outro e que nunca deixou a “peteca cair”, ao mesmo tempo relata que sentia desgaste, pois não consegue fazer “vistas grossas” para as coisas que acontecem. Tentava conversar com os colegas, mas as pessoas, em sua opinião, devem mais obediência a quem está acima e quem está abaixo acaba tendo sua opinião negligenciada. Em seu caso específico, diz que não dava para simplesmente decidir não trabalhar mais ali e ir para outro setor, pois é difícil conseguir isso, em virtude da natureza da sua especialidade. Relata ter sempre conseguido atuar fora do trabalho. Gosta de atuar gerando cidadania, mas como não dá para atuar aqui, decidiu fazer fora.

Discussão

A questão crucial que Luiz revela sobre sua organização do trabalho é a deteriorização no seu ambiente de trabalho por conta das interferências políticas dos deputados sobre as atividades dos técnicos e das consequências dessa interferência nas relações hierárquicas entre chefes e subordinados. “... *uma das minhas indignações é isso, quando você lida com um sujeito que pode tudo aqui...*”.

O grau de interferência política descrito pelo entrevistado parece impossibilitar a negociação criativa entre o prescrito e o real, na qual se fundamenta a atividade do servidor, uma vez que não há respeito pelo trabalho dos técnicos. A dinâmica da mobilização subjetiva nessa circunstância fica gravemente ameaçada, pois não há em resposta a sua contribuição à organização nenhuma retribuição simbólica na forma de reconhecimento da sua identidade.

Luiz demonstra abertamente sentimentos de indignação e irritação com essas situações. Em contrapartida, compartilha algumas reações que teve em que obteve sucesso, revelando sua capacidade de se mobilizar, ora coletivamente, ora sozinho. No entanto, a cooperação entre os colegas parecia circunstancial, já que as pessoas se mostravam desmotivadas e adoecidas. *“Não tá dando ânimo... muitos colegas lá, só não aposentam porque não tem jeito, né!”*

Quanto ao trabalhador que encara honestamente as dificuldades que surgem na discrepância entre o prescrito e o real, Dejours parece advertir diretamente a Luiz *“o trabalhador consciente de suas responsabilidades corre o risco de expor aos demais sua experiência e obtém frequentemente por resposta, no mundo desolado, o silêncio, ou até mesmo reprovação e censura”* (Dejours, 2011, p. 264). Realmente Luiz admite: *“Eu me sinto constrangido (...) porque não concorda, agora fica marcado, porque não concordo com essa situação aqui”*.

A fragilização das relações socioprofissionais vivenciadas por ele aparece de forma clara. Apesar de contar que mantinha bom relacionamento com os colegas, revela descrédito e desconfiança entre as pessoas. Situação que piora quando revela a atitude do seu diretor, que não cumprimenta os servidores.

Ao analisar a crise atual no contexto do trabalho sobre a base da experiência clínica, Dejours cita dois sintomas da degradação do viver juntos apontados na fala acima: a inércia e a descrença no outro. A inércia é a realidade, diz o autor. Em parte, alguns a justificam pelo medo de serem mal julgados e sentirem-se ameaçados na guerra econômica. *“Os mais destemidos que, contra tudo e contra todos, procuram ainda lutar, esbarram na resistência e inércia dos demais e experimentam o amargo gosto da inutilidade de seus esforços e de sua impotência política. Em suma: cada um de nós, com suas indignações e dúvidas, com o desânimo e a angústia, é condenado à solidão”* (Dejours, 2012, p. 27). Não se espera mais nada de bom do outro. Consequência desse quadro é o aumento das patologias ligadas ao assédio, que sempre existiram, mas que com o fim da solidariedade agravam o sentimento de injustiça e o sofrimento (Dejours, 2012).

Em relação à decisão de se aposentar, a fala de Luiz revela uma contradição: em um momento conta que se não fosse pela necessidade de apoiar à família poderia ter continuado, em outro momento diz que o que o impede de continuar é sua desmotivação com o trabalho: *“Não, olha, fiz isso aqui, melhorou isso aqui’ isso me seguraria tranquilamente, entendeu? Mas é o contrário, não tem jeito: a gente dá murro em ponta de faca, dá murro em ponta de faca...”* Essa contradição sugere a presença de uma estratégia defensiva utilizada pelo servidor. Para Dejours (2011) a defesa é uma forma de resistir psicologicamente à agressão que representa determinadas organizações de trabalho, por meio da dissimulação do sofrimento em questão. Justificar sua saída pela necessidade de cuidar dos filhos, mesmo que alicerçada na realidade, pode servir como uma racionalização de suas motivações centrais para sair, que tudo indica ser sua indignação, derivada da falta de reconhecimento do seu trabalho, num ambiente enfraquecido pela fragilização nas relações socioprofissionais e com presença de

assédio moral. Luiz ainda utiliza outro argumento que denota a racionalização de sua saída, de forma a minimizar a sua motivação central, observado na fala abaixo: *“Mas aí, são coisas pequenas, mas vai recursos, vai recursos, vai recursos. Eu sou cidadão, não sou de gabinete, sou funcionário técnico que foi concursado para fazer determinados serviços, então são essas coisas aqui que eu fico indignado. Ah não estou aguentando mais isso. Mas se estamos conseguindo modificar isso, modificar aquilo, poxa, por que você vai aposentar? Você pode continuar aqui muito tempo, entendeu? Embora tenha que ter a consciência que o que tem de gente esperando um concurso desse, você não vai ficar aqui, tirando a vaga de outros, né?”*

Essa hipótese se reforça pelo perfil apresentado por Luiz, que se mostra bastante dedicado ao trabalho, a um trabalho que gere prazer e sentido em sua vida, tanto que revela sempre ter se envolvido em atividades paralelas a sua ocupação como servidor e tem planos de continuar se engajando em tais atividades. Conclui sua entrevista afirmando abertamente que como o que gosta de fazer não consegue desenvolver na Câmara, decidiu fazer fora e procurar em outro ambiente o que lhe dá prazer e satisfação.

Por um lado Luiz demonstra consciência sobre seus sentimentos de frustração e indignação frente à organização do trabalho em que colaborou como servidor, demonstrando ainda sua disponibilidade de engajar-se e de não se adaptar ao ambiente adoecido de seu setor, o que se exemplifica por meio de suas atitudes de enfrentamento e denúncia. Por outro lado, seu depoimento marcado por ambiguidades quanto ao motivo de sua saída, denota a utilização de mecanismos de defesa, de forma a negar o real impacto de seu sofrimento. A aposentadoria aparece em seu setor como saída almejada coletivamente contra o sofrimento. Pode-se concluir que Luiz vivenciou bastante sofrimento relacionado à organização do trabalho, que se não foi a única, se

configura, a partir do conteúdo analisado de sua entrevista, como a principal razão de sua saída.

História de Teresa

Teresa é servidora de nível médio e estava na Câmara há 32 anos. Passou por três departamentos diferentes. Relata que a sua motivação para pedir a aposentadoria era a família, por se sentir muito envolvida com essas questões, preferiu sair. Tem filhos e seu cônjuge tem problemas de saúde. Também relata que pensava em se aposentar, quando saía tarde do trabalho. Diz que não se acostumava com os plantões, que deixava o trabalho às vezes dez, onze horas e quando tinha projetos importantes ia até uma, duas da manhã. Sentia-se cansada e foi aos poucos pensando em si mesma.

Teresa associa trabalho à responsabilidade. A entrevistada é religiosa e por meio das suas crenças percebe que havia um propósito em seu trabalho que era o de ajudar a sua família, todos muito pobres. Adquiriu o direito de se aposentar de forma integral há dois anos. Suas ambições profissionais eram o da estabilidade e segurança. Sente-se com isso realizada, pois pode entre outras coisas comprar seu imóvel, pagar a faculdade dos filhos e auxiliar a saúde da mãe. Considera que a Câmara foi muito importante em sua vida, pois foi lá que conseguiu tudo. Acredita que não vai sentir a aposentadoria, pois é envolvida com muitas atividades.

No último, no qual se aposentou trabalhava na área política. Gostava de trabalhar em sua última lotação, pois conhecia bastante gente, fez muitas amizades com as pessoas que ali circulavam e tinha acesso aos deputados. Percebe que onde trabalhava era “o foco” e que seu trabalho era de responsabilidade, pois “*não é qualquer pessoa que eles põe*” para realizar tal atividade em virtude da necessidade de sigilo. Conta que

precisava falar “não” algumas vezes, a pedido dos deputados, mesmo sabendo que podia falar sim. Apesar de essa atitude ser contra os seus princípios, esclarece que “*não ficava com muito sentimento*”, pois pedia perdão a Deus, já que esse era o seu trabalho. Relata que às vezes era preciso realizar outras funções quando necessário. Trabalhava o dia todo nos dias que não havia plantão e nos dias que tinha plantão entrava às 13h e saía somente quando o chefe ia embora. A carga de trabalho não era grande, mas o ambiente era tumultuado, pois circulava muitas pessoas em dia de sessão no plenário, então às terças e quartas sentia-se bastante cansada. Relata que nunca deixou inimigo por onde passou, nunca teve conflitos e mantinha boa relação com os chefes. Considera seu último chefe uma pessoa muito boa, diz que ele entendia todo mundo. Sente gratidão a ele, pois ele a auxiliou a conseguir uma função comissionada maior para que ela pudesse se aposentar com um salário melhor.

Discussão

Em sua história na Câmara, Teresa não revela nenhum conflito ou sofrimento, exceto a questão do horário que a sobrecarregava quando tinha plantões em dias de sessão, o que a fazia sair somente quando o chefe retornava do plenário. Sentia-se reconhecida, por considerar a responsabilidade de sua atividade. A isso acrescenta sua admiração e gratidão por seu chefe, que a concedeu uma função comissionada maior durante dois anos, para que aumentasse os seus proventos como aposentada.

O reconhecimento social da identidade passa pelo julgamento que o outro faz da relação do sujeito com o real, que, neste caso, ocorre no trabalho. Dejours (2012) explica que o acesso ao real é sempre mediado por um trabalho. O sujeito procura fazer reconhecido o seu trabalho e não o seu ser. Somente depois é que esse reconhecimento

passa para o registro da identidade. Nesse sentido, o relato de Teresa aponta para vivências de prazer, quando sua identidade é reforçada pelo reconhecimento do seu fazer, dado em forma simbólica por sua função “*não é qualquer pessoa que eles põe*” e pelo apoio do chefe na conquista de função comissionada maior.

As características da organização de trabalho de Teresa não parecem ter precipitado seu pedido de aposentadoria. A servidora vem de uma origem humilde e demonstra ser uma pessoa bastante dedicada à família, ao ponto de o sentido do seu trabalho ser conferido pela possibilidade de auxiliar seus parentes. “*Minha família são dez irmãos como parente, e todo mundo muito pobre. Então eu sempre ajudava um de um lado, outro de outro, até hoje. Eu agradeço muito a Deus, eu digo assim, acho que Deus me colocou aqui porque ele tinha um propósito.*” Como decorrência natural de suas crenças e ambições, seu pedido de aposentadoria foi motivado por essas questões. “*Porque eu já trabalho há muito tempo, além de trabalhar há muito tempo eu sempre fui muito apegada à família, e há dois anos atrás eu perdi minha mãe. Foi muita luta. Há um ano e pouco eu perdi minha irmã mais velha, então eu digo assim, já estou cansada, prefiro sair.*”

Uma investigação mais minuciosa, no entanto, poderia fazer emergir mecanismos de defesa utilizados pela servidora no decorrer de sua trajetória na instituição, pois sua negação de qualquer sofrimento e seu discurso marcadamente positivo em relação a outro departamento pelo qual passou - “*E nisso eu fiquei 15, quase 16 anos (...) Agora eu gostava daqui, muito, muito, muito!*” - entraram em contradição com uma informação revelada acidentalmente. Teresa comentara seu impedimento de fazer academia, em virtude de uma cirurgia no braço. Questionada sobre algum desconforto físico ocasionado pelo trabalho, Teresa nega “*Não, não, não, eu não sentia nada não*”. Depois de ser questionada novamente, surge a confissão:

“Não, a única coisa que antes... quando eu saí daqui que eu levei [do seu segundo departamento] foi isso aqui ó: fui operada várias vezes, olha, fui operada aqui e aqui, porque isso aqui é esforço repetitivo, né. Então inflamava muito, aí começou a dar choque”.

Essa contradição não permite que seja descartada a possibilidade de a servidora guardar vivências de sofrimento inconscientes, reprimidas, numa espécie de formação reativa, por sua gratidão com a instituição decorrente de sua trajetória de vida. Mas não há dados suficientes para a sustentação dessa hipótese, o que demandaria uma investigação clínica profunda. Para fins dos objetivos dessa pesquisa, a análise do conteúdo das entrevistas deu maior ênfase na última organização do trabalho pela qual os entrevistados passaram. E sobre sua última lotação na Câmara, o discurso da servidora não revelou contradições que pudessem por em evidência algum sofrimento ou distorção nas vivências de prazer relatadas.

História de Diana

Diana trabalha na Câmara dos Deputados há dezenove anos, sempre atuou na mesma função e na mesma área, que presta serviço para a área política. Suas tarefas são estreitamente relacionadas a sua formação acadêmica e seu concurso foi para essa determinada especialidade. Diana preencheu os requisitos para a aposentadoria há cinco anos. Diz que vem ensaiando sua saída há dois anos, chegou a solicitar no início do ano e voltou atrás por uma proposta de redução do seu expediente.

Relata gostar de trabalhar na área em que está, que é a sua especialidade, talvez por isso ainda não tenha se aposentado, pondera. Gostaria de trabalhar menos, por isso se aposentar continua em seus planos para breve. Considera que trabalho é um meio de

sobrevivência e de realização. Em relação à sobrevivência percebe que se deu bem, já em relação à realização avalia como razoável, que não se sente plenamente realizada, pensa que se estivesse em outra atividade talvez não estivesse querendo se aposentar. Se pudesse escolher, estaria fazendo outra atividade, que mais lhe dá prazer. Em um momento diz que agora está decidida, logo depois, abre uma possibilidade, mesmo que remota, de continuar, caso aconteça alguma mudança grande, como uma crise econômica, mas não crê que isso acontecerá de fato. Está tentando se preparar, pois teme ficar mal se não tiver o que fazer e se não encontrar sentido para a vida. Procura algo que lhe dê prazer para continuar trabalhando. Já poderia ter se aposentado há cinco anos. Avalia que falta incentivo da instituição para que a pessoa possa continuar trabalhando, mesmo podendo se aposentar. Além do incentivo financeiro, gostaria que houvesse um melhor aproveitamento da capacidade do servidor, talvez em outras funções, mesmo que essa não fosse uma possibilidade para si própria, já que sua atividade é bastante específica.

Atualmente está com o horário de trabalho flexível, pois isso foi oferecido para que postergasse sua aposentadoria. Não está com uma carga de trabalho pesada, está com menos carga que os colegas, mas durante muito tempo, teve uma carga grande de trabalho, de mais de oito horas diárias e ainda levava trabalho para casa. Tem que cumprir prazos e em determinadas épocas a cobrança de prazo torna-se maior. Trabalha-se bastante em equipe em sua área, relata que existem conflitos às vezes entre as pessoas, pois há algumas que são mais competitivas, mas não chega a ser coisa séria, em sua avaliação. Conta que hoje tem liberdade de recusar algum trabalho que considere mais complicado e que a coordenação da área é realizada entre os próprios servidores que se revezam no cargo. Esclarece que para realizar a tarefa no prazo é preciso criatividade e conhecimento que dependem apenas da própria pessoa, entretanto

os deputados demandam trabalhos que dependem de dados que não existem ou que não estão disponíveis, o que é complicado, pois a natureza da atividade é a de coletar informações e não de produzi-las. Em sua percepção, 90% do que é produzido pelo seu setor não é aproveitado. Contabiliza que dentre centenas de documentos por ela elaborados, durante todo o seu tempo na Câmara, apenas três ou quatro projetos que se dedicou, tornaram-se relevantes para a instituição. Em sua opinião, com o tempo o trabalho passa a ser repetitivo e deixa de ser desafiador como era no início.

Diana diz se sentir bem quando percebe que está contribuindo para trazer um benefício à sociedade em geral. Sente-se gratificada quando o trabalho que realiza efetivamente apresenta resultado. Também pensa que é um ganho, uma conquista, quando consegue a consideração do deputado ao seu conhecimento técnico ou a sua opinião. Sente orgulho em trabalhar na instituição, que pensa ser uma das mais importantes do governo, e de ter contribuído de alguma forma. Considera interessantes as atividades realizadas no seu setor independente das demandas dos parlamentares, que são criadas pelos próprios servidores em anos eleitorais, quando a carga de trabalho diminui bastante.

Diana relata desânimo já de alguns anos em trabalhar, em virtude da desilusão com a atuação dos parlamentares na sua área. Percebe uma diferença grande entre o discurso e a prática deles. Essa percepção fez com que ficasse desiludida com sua atividade. Como consequência, não sente mais ânimo de ir ao trabalho. A parte chata do trabalho, que gera frustração é ter que fazer um trabalho que considera besteira ou sabe que não vai dar em nada, e ter que achar um meio de manifestar essa sua opinião. Conviver com situações em que não pode fazer nada gera em si um sentimento de raiva e impotência. Sente-se desgastada em estar ligada ao trabalho mesmo em casa, pensando soluções para trabalhos pendentes. Quando avalia os resultados do seu

trabalho, percebe que os ganhos estão diminuindo em comparação com o aumento da frustração, já que não tem conseguido intervir com seu conhecimento técnico na decisão dos parlamentares. Avalia que já deu sua contribuição e não se sente realizada com o que faz. Acha que os deputados não estão preocupados com o trabalho deles. Confessa que sempre fazer o mesmo tipo de trabalho e não poder mudar de função nem de atividade gera cansaço.

Conta que algumas vezes recusou determinados trabalhos que iam contra os seus princípios. Outras vezes, quando não era possível dizer não, acabava “engolindo sapo” e tendo que fazê-lo, o que gerava uma sensação ruim. Confessa que engolia a raiva no ambiente de trabalho, não extravasava, reclamava com um colega e depois passava. Em outro momento, revela que procurava outros meios de descarregar o estresse gerado nessas situações, válvulas de escape fora da organização, como atividades físicas, lúdicas, terapia e atividades que proporcionassem algum tipo de catarse para a raiva, de modo a se aliviar. Admite que tinha que ter jogo de cintura e “tirar leite de pedra”, assim ao longo do tempo, foi desenvolvendo habilidades de falar sobre o nada, para responder demandas de trabalho impossíveis, em que não existiam informações suficientes e era obrigada a respondê-las.

Discussão

Diana demonstra dúvida quanto a sua decisão de se aposentar, apesar de ter dito estar agora decidida. “(...) *eu resolvi ficar mais um pouquinho, mas eu estou decidida, eu, a não ser que mude alguma coisa, mas acredito que não*”. Essa indecisão parece estar relacionada a: por um lado, gostar da área em que atua; sentir orgulho em trabalhar numa das instituições mais importantes do governo e poder contribuir para a sociedade;

e temer não encontrar sentido para viver se não se dedicar a outra atividade - *“Eu estou tentando me preparar para ficar bem, porque eu tenho medo de parar de trabalhar e fica mal, assim de ficar sem ter o que fazer e achar que não tem um sentido para a vida. E eu estou procurando esse sentido”*”; e no outro lado da balança aparecem a sua insatisfação com suas atividades e o sentimento de que não está realizada. *“Se eu estivesse em outra atividade talvez eu não estivesse querendo me aposentar. Então não considero que eu esteja plenamente realizada não, mas razoavelmente realizada”*.

Em contrapartida aos aspectos favoráveis, não se sente mais valorizada, apesar de já ter se sentido gratificada pelo reconhecimento do seu trabalho. *“Então eles [os deputados] não estão muito preocupados em saber o nosso trabalho”*. O sentimento de desvalorização do seu trabalho fica manifesto quando revela que 90% do que é produzido em sua área não é aproveitado e de que a sua frustração tem aumentado já que não tem conseguido intervir com seu conhecimento técnico na decisão dos deputados. Sobressai em seu relato o desânimo em ir ao trabalho em decorrência de sua desilusão com a atuação dos parlamentares, pois percebe uma diferença grande entre o discurso e a prática deles. *“Pois é, isso tem me afetado bastante, eu estou numa frustração crescente, digamos de uns 4 ou 5 anos para cá. Minha motivação para fazer meu trabalho está reduzindo cada vez mais. Eu não sinto que eu estou contribuindo muito com o parlamento. Então eu acho que minha contribuição já foi, não me sinto realizada com o trabalho que eu estou fazendo aqui.”*

O depoimento de Diana denota falta de sentido com o seu trabalho que é desconsiderado. Segundo Dejours (1992) a frustração da falta de significado do trabalho pode exigir um grande esforço de adaptação. Quando esse esforço adaptativo não consegue mais evoluir, quando o trabalhador sente que nada mais é possível no sentido

de transformar o seu contexto produtivo, quando a percepção de que o nível de insatisfação não poderá mais diminuir, então o sofrimento começa.

Há capacidade de mobilização subjetiva em Diana, pois para lidar com as demandas impossíveis dos deputados, tinha que ter jogo de cintura e “*tirar leite de pedra*”, desenvolvendo habilidades de falar sobre o nada. Sobre isso se destaca a fala de Dejours: “*Qualquer trabalho implica grande quantidade de ajustes, angústias, sofrimentos e injustiças frequentes, porém, invisíveis. A mobilização de qualidades e da inteligência, mesmo que seja para fazer bem alguma coisa, implica uma transgressão*” (Dejours, 2012, p. 27)

Para Dejours (2011) o sofrimento só pode ser captado por meio das defesas, que tem potencialmente o efeito de adaptar o indivíduo às situações de risco. Nesse sentido, percebe-se sofrimento em Diana, uma vez que a servidora utiliza também de estratégias defensivas. Evidencia-se em sua fala uma tentativa de se conformar e de se adaptar, quando sugere que os servidores deveriam ter suas capacidades mais bem aproveitadas, mas que esse não poderia ser o caso dela, já que seu concurso não permite a mobilidade entre setores. Frente às situações em que não pode fazer nada, utiliza-se de válvulas de escape como meios de lidar com os sentimentos de raiva e impotência gerados. Apesar de ter conseguido recusar determinados trabalhos que iam contra os seus princípios, diz ter “*engolido muito sapo*” e que engolia também a raiva no ambiente de trabalho, reclamava com um colega, mas descarregava o estresse fora da organização, com atividades que proporcionem algum tipo de catarse para a raiva.

Apesar da sua maior liberdade em gerenciar seu horário e atividades atualmente e de apresentar capacidade de se mobilizar subjetivamente ao aplicar suas habilidades para “*tirar leite de pedra*”, Diana vem percebendo o seu ânimo em ir ao trabalho

caindo vertiginosamente, já que não vislumbra perspectiva de sua capacidade ser aproveitada. Ver suas aptidões e conseqüentemente seu trabalho jogado fora pela não utilização de suas contribuições pelos Deputados é vivenciado por Diana como uma falta de reconhecimento do seu saber fazer e como efeito sua motivação em contribuir com a organização do trabalho vem se reduzindo. Para se defender do sofrimento vivenciado, suas opções se restringem a válvulas de escape, já que não tem opção de ser transferida, o que poderia ser uma saída transitória que possibilitaria sua permanência na instituição. Não tendo outras portas, a aposentadoria se apresenta a ela como uma solução para sua situação de “*razoavelmente realizada*”. Outros aspectos, porém, a deixam temerosa em tomar essa decisão, assim Diana se vê na indecisão de escolher entre um sofrimento conhecido e um possível sofrimento desconhecido.

História de Rafael

Rafael trabalha na Câmara desde seus vinte e um anos. Inicialmente entrou por concurso de nível médio, depois passou no concurso de nível superior e ficou mais de vinte e cinco anos como gestor. Entrou no último setor em que se aposentou em 2001. Rafael tinha planos de se aposentar mais tarde, mas resolveu sair para cuidar da saúde, pois apareceu uma doença. Num primeiro momento saiu para tratá-la por meio de licença, depois, porém com o agravamento da sua situação, requereu a aposentadoria. Ressalta que não tomou a decisão porque não gostasse ou porque sofresse no trabalho, mas confessa não querer voltar a trabalhar. Dedicou-se exclusivamente à Câmara. Sempre trabalhou muitas horas e não imaginava que gostaria da aposentadoria, de nada fazer, de ter horário livre para sair com os amigos, com a família ou mesmo ficar em casa. Diz ter planos de viajar, porque nunca fez isso, só se dedicou à Câmara. Acha que

trabalho é a vida, que não se é ninguém sem querer fazer alguma coisa, sem prestar serviço para alguém, e que não é possível fazer só o que se quer. Admite que por causa do trabalho acabou deixando a família de lado. Continua mantendo vínculo com a Câmara e contribuindo de alguma maneira, a partir das leituras que tem feito, escreve alguma coisa. Acha que o trabalho não mata, que é um apaixonado e que vai procurar alguma atividade social para contribuir. Diz que trabalhar dá satisfação, mas ficar à toa é melhor.

Rafael diz que é complicado trabalhar na Câmara, porque sua vontade não significa nada, que não se é dono, se tem quinhentos e treze patrões e por mais que se queira fazer ou imagina, são eles que mandam. Comenta que é preciso ter cuidado para não fazer coisa errada e não ser processado, que é difícil trabalhar com dinheiro público e sair sem um processo. Observa que as pessoas precisam de ajuda lá, porque tem bastante gente nova e preparada que não tem oportunidades, mesmo com a quantidade de funções que existem. Rafael fez a escolha de ter função, de ter uma diferença no salário e se dedicar exclusivamente à Câmara, trabalhar três ou quatro vezes mais. Diz que chegava às nove horas e não tinha hora para sair. A função, em sua percepção, é determinante na decisão das pessoas, pois quem não tem função faz o que quer, sai cedo e não trabalha oito ou doze horas por dia, mas quem tem função ganha trinta ou quarenta por cento a mais no salário que pode ser incorporado.

Seu trabalho em linhas gerais era resolver problemas *“O meu dia era resolver problema de Servidores, dos Deputados e da Câmara. O que eu fazia era resolver mesmo.”* Diz que seu trabalho era desgastante, porque nem todas as demandas eram possíveis de ele atender. Diz que o seu ambiente de trabalho era fantástico e morre de saudades de algumas pessoas boas. Confessa que com as pessoas com as quais trabalhava a relação era muito boa, mas com pessoas de fora da sua área era diferente:

quando precisava falar alguma coisa, não arrumava subterfúgios, falava o que pensava e que era duro quando precisava ser duro, o que deixava as pessoas magoadas. Com relação aos deputados, relata que quando não conseguia atender alguma demanda, eles ficavam bravos e os chamavam de burocratas e diziam que eram deputados e a Câmara “*era dos deputados*”.

Diz ter sentimento de gratidão, mesmo com todo o sofrimento que teve. Revela que sentia satisfação quando ajudava as pessoas e elas ficavam contentes com isso, mas também sentia pena por causa do seu trabalho, de tentar ajudar as pessoas e ter situações sem resolução. Conta que era muito ruim o sentimento de não poder fazer nada. Relata que os deputados acham que podem tudo, mas que não é esse “*auê*” que a imprensa anuncia, que tem que se cumprir a Constituição lá dentro. Conta que havia desgaste por causa da interferência dos deputados em cima de cargos, com a nomeação de servidores sem qualquer conhecimento para determinados cargos. Como consequência dessa interferência nos cargos, Rafael tinha que arrumar gente para ajudar e que era desgastante trabalhar “*que nem um cão*” enquanto via alguém “*na boa*”.

Quanto à falta de solução para os conflitos com os deputados, diz que muitas vezes deixava “*a Deus dar*”. Quanto à falta de solução para as demandas que chegavam para ele resolver, enfrentava pensando que isso fazia parte e seu salário era alto e que ele ajudaria até onde podia, que cada um tinha os seus problemas e seus caminhos. Confessa que tinha dias que chorava ao chegar a casa e se perguntava por que estava ali, pensava que ele não precisava daquilo. Em um momento diz que não sabe como conseguiu lidar com essa pressão toda, em outro momento diz que aprendeu a se controlar quando a pessoa vinha gritando com ele, complementa que é necessário ter uma tranquilidade imensa por dentro, ter boa formação, conhecer o que faz para lidar com a área política, onde pensam totalmente diferente de você. Argumenta que não

adianta ter raiva, diz que tem que ir com amor ao trabalho, ao mesmo tempo admite ter descontentado algumas vezes em casa o desgaste que sentia no trabalho por não ter qualquer voz de comando. Pensa que havia dois caminhos: ou se sentia um cara fraco e cairia fora, para outro lugar da Câmara, ou esperaria o seu tempo para conseguir as coisas, que foi o que aprendeu a fazer. Apesar de alguns colegas lhe dizerem que o estresse lhe adoeceu, ele não concorda, diz que sempre soube lidar com ele, que isso nunca lhe incomodou.

Discussão

A tarefa de Rafael era a de resolver problemas, o que parece ser uma atividade sem prescrito. No entanto, ele afirma *“tem a Constituição aqui, aqui se cumpre ela mesmo”*, assim a legislação aparece como contraponto do seu real do trabalho. Mas apesar do dever com a Constituição, Rafael não tem qualquer voz de comando, pois onde se tem quinhentos e treze chefes não adianta querer. *“Na Câmara é complicado, você sofre um bocado, porque você não tem vontade, você não é dono, você tem quinhentos e treze patrões, são eles que mandam, por mais que você queira fazer ou imagina, eles que mandam lá”*.

Então Rafael sentia-se pressionado por um lado pela norma magna brasileira e por outro pela atitude dos seus quinhentos e treze chefes: *“Então você não consegue atender eles em todas as coisas. E nessas horas eles ficam bravos com a gente, muito bravos, nos chamam de burocratas... ‘Essa Câmara, qual o nome da Câmara aqui? Câmara dos Deputados!’ A gente enfrenta isso lá, isso não é folclore não! ‘Eu sou deputado, a Câmara é dos deputados, então dá para fazer?’*”.

O que parecia ser seu alento era sentir-se gratificado quando ajudava as pessoas e o ambiente de trabalho que considerava “fantástico”. No entanto, mesmo nesse ambiente, o sentimento de indignação se revela quando tinha que acatar as interferências dos deputados em cima dos cargos, o que o fazia observar a injustiça de trabalhar muito enquanto outros não faziam nada.

O discurso de Rafael apresenta algumas contradições importantes, que apontam para fortes mecanismos de defesa, que tentam minimizar suas vivências de sofrimento. Diz que o estresse nunca lhe incomodou *“Tenho muitos colegas que falam: ‘foi estresse’. Mas esse stress aqui nunca me incomodou. Eu sempre soube lidar com ele, não foi. Para mim foi o histórico familiar. Por mais que a pessoa possa falar que desgasta, eu acho que o trabalho não mata você nem nada não. Eu sou apaixonado. Se eu puder continuar contribuindo... Vou atrás de uma creche se for o caso aí, cuidar de uma creche ou alguma coisa assim. Pode ter certeza: trabalho não mata. Trabalho dá satisfação, é bem gostoso. Agora, ficar à toa é muito melhor. Pode parecer uma contradição, mas é verdade”*. Entretanto lembra dias em que chorava ao chegar a casa e se questionava por que estava ali. Confessa também ter descontado sua frustração no ambiente doméstico algumas vezes.

Suas estratégias defensivas se revelam numa espécie de lista de mandamentos que o servidor toma como seu próprio comportamento *“você tem que ter, por dentro de você, você tem que ter uma tranquilidade imensa. Tem que ter uma boa formação, conhecer o que você faz, e não adianta ir trabalhar com raiva. Vai ter que ir trabalhar com amor, dizer ‘esse é o meu trabalho, foi o que eu escolhi, então eu vou trabalhar com amor’. Aí deixa os outros ficarem nervosos, você não fica”*. A isso se soma a crença de que não aguentar a pressão é ser um cara fraco. Essa crença parece estar no centro de sua estratégia defensiva, a qual faz com que ele negue o real, para não ter que

lidar com o seu sofrimento. Rafael associa trabalho à vida e revela sua dedicação exclusivamente à Câmara, deixando a família e possibilidades de lazer de lado. Ao declarar “*trabalho é a vida*” ou “*sem querer sem prestar serviço para alguém, você não é ninguém*” revela o quanto sua identidade está ancorada em sua vida profissional. Sua escolha de vida aparece como um forte argumento para manter afastada da consciência o sofrimento que seu trabalho lhe traz.

Em seu processo defensivo, Rafael descarta inclusive qualquer relação da sua doença com o ambiente de trabalho. Não é o caso aqui de apontar as causas etiológicas de sua doença, porém não se pode desconhecer a realidade das doenças somáticas. Para a própria teoria formulada por Dejours (1992) as doenças somáticas aparecem quando os sistemas de defesa falham, seja por não conseguirem funcionar ou porque funcionaram excessivamente frente à organização do trabalho. A somatização, quando um conflito não consegue encontrar uma resolução mental, desencadeia no corpo distúrbios endócrino-metabólicos, que gera por sua vez uma doença somática. “*A organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental*” (Dejours, 1992, p.128).

Revelam-se ainda mecanismos de banalização dos seus sentimentos e racionalização como formas de enfrentamento das situações sem resolução por ele vivenciadas: “*eu juro para você que eu não sei como é que eu conseguia enfrentar. Quer dizer, acho que eu sei sim. Eu falava ‘ah isso faz parte, o salário que está aí é alto’. Outra coisa que eu colocava comigo: eu não sou dono do mundo. Cada um tem a sua vida, tem os seus problemas, tem o seu caminho. O que eu vou fazer? Até onde eu posso ajudar, eu vou ajudar. Onde eu não posso, eu não vou ajudar. posso fazer?*”.

Pode-se concluir, a partir da constatação de estratégias defensivas, que Rafael vivenciou intenso sofrimento em seu trabalho, todavia inconscientes. Não se pode descartar a hipótese de suas estratégias defensivas terem se tornado ineficazes diante das vivências de sofrimento e contribuído à fragilização da sua saúde. Entretanto, essa conclusão não pode ser dada a partir de apenas uma entrevista. Dessa forma, não se pode afirmar que seu pedido de aposentadoria tenha se originado no embate com sua organização do trabalho.

Conclusão

Destacam-se, a partir das entrevistas realizadas, algumas conclusões acerca da influência mútua entre servidores e a Câmara dos Deputados. É possível inferir sofrimento nos quatro entrevistados, sendo que três apresentaram um nível importante de sofrimento detectado por meio de estratégias defensivas. O aspecto comum que chama a atenção nessas entrevistas é a interferência política dos deputados sobre o trabalho de três servidores, desencadeando vivências de sofrimento. Essa interferência foi associada pelos três a desgastes, sendo que Luiz é o caso em que claramente sua aposentadoria pode ser justificada pelo sofrimento decorrente da falta de reconhecimento de sua capacidade técnica advinda dos desmandos dos parlamentares. Diana também relata conviver com a falta de sentido do seu trabalho em virtude de não ver resultados da aplicação do seu conhecimento especializado nas decisões políticas, sendo esse um importante fator que pesa a favor de sua decisão de se aposentar.

Para Luiz e Diana os sentimentos de inutilidade e de desqualificação encontram-se na base de suas desmotivações, tendo contribuído no primeiro caso claramente com o pedido e reforçando no segundo caso a ideia de aposentar-se. Luiz apresenta ainda o

agravante de ter as relações socioprofissionais entre os pares desgastadas e entre técnicos e hierarquia observam-se traços de assédio moral. Para Dejours (1992) no ambiente de serviços a manipulação psicológica pela direção envenena as relações interpessoais, que se torna fonte suplementar de sofrimento.

Para esses dois servidores o impacto de suas subjetividades com a organização do trabalho, revela-se num discurso mais consciente de seus sofrimentos, o que fez com que os considerassem fatores importantes em suas decisões, mesmo que esteja presente também certo nível de defesa. Sobre isso cabe ressaltar que para a psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é uma experiência vivenciada que advém de uma reflexão da pessoa sobre o seu estar no mundo. No entanto, essa reflexão não é suficiente para tornar a vivência totalmente consciente. A vivência, segundo Dejours, tem sempre uma parte inapreensível e não-representável.

Já as dinâmicas estabelecidas pelos dois outros dois servidores, aqui chamados de Teresa e Rafael, revelam-se de forma mais indireta, denotando defesas mais estruturadas. No entanto, no relato de Teresa surgem vivências de prazer e sua decisão ancora-se em questões familiares. A saída de Rafael também não pode ser relacionada diretamente ao seu confronto com a organização do trabalho, no entanto, a antecipação de sua aposentadoria por motivo de doença, apresentada sobre um fundo de bastante sofrimento inconsciente, faz pensar de forma mais crítica na influência de sua organização do trabalho sobre sua saúde, apesar de não ser revelada conscientemente em seu discurso.

Considerações Finais

É importante lembrar, como cita Sznelwar (2011), que a referência da psicodinâmica do trabalho é construída a partir do confronto da história singular do indivíduo, suas crenças e desejos, de um lado, e o mundo objetivo, das tarefas a serem executadas, de outro.

A aposentadoria, como dito inicialmente, guarda em si significados muitas vezes opostos, sua vivência, incluindo aí a decisão de se aposentar, é um processo, portanto, complexo e depende além de fatores objetivos da vida do indivíduo e subjetivos, da relação entre eles.

Não se pretendeu nas análises das entrevistas atribuir pesos aos diferentes fatores na tomada de decisão dos servidores, mas em adicionar ao rol desses determinantes, aquilo que é objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho: as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os modos de pensar, sentir e agir dos trabalhadores. Nesse sentido, a dinâmica estabelecida entre os servidores entrevistados e suas organizações do trabalho aponta para a importante influência das vivências de sofrimento na decisão da aposentadoria, sendo que no discurso daqueles que se mostram mais cômicos do real do trabalho essa influência é observada mais claramente. Para aqueles cujo sofrimento evidencia-se nas contradições, entre negações e revelações indiretas, infere-se o impacto, contudo seria necessária uma investigação mais profunda em tais casos.

Dessa forma acredita-se que o impacto da organização do trabalho e das vivências de prazer e sofrimento deva ser considerado nas análises sobre os determinantes da aposentadoria. Acredita-se também que trabalho e não trabalho devam ser entendidos como faces de uma mesma questão: a centralidade do trabalho. Dessa forma considera-se a psicodinâmica do trabalho um importante arcabouço teórico na

análise da transição de vida marcada pela aposentadoria, pelo que pode contribuir com seus avanços teóricos sobre as vivências de prazer e sofrimento decorrentes do confronto com a organização do trabalho da forma com se estrutura contemporaneamente.

Essa pesquisa foi uma primeira tentativa de analisar o tema a partir desse referencial. Compreende-se a importância de apresentar as características da tarefa para que se possa permitir uma análise da distância entre o prescrito e o real, foco dos recentes estudos da área. No entanto, em virtude da gravidade das situações apresentadas, optou-se, para preservação da identidade dos entrevistados, revelar apenas o estritamente necessário para que se pudesse dar notícia sobre o trabalho dos servidores, na esperança de que essa decisão não tenha prejudicado demasiadamente o acompanhamento das análises.

Entende-se que a pesquisa em psicodinâmica pode ser um importante instrumento de transformação social. Uma vez que o trabalho é o espaço privilegiado para o indivíduo tomar consciência da sua subjetividade e identidade, abrir espaço para a reflexão sobre sofrimento e alienação dentro da instituição é combatê-los. E como “*Não se deixa o funcionamento psíquico como se deixa a roupa no vestiário*” (Dejours, 2012, p.35) essa tomada de consciência também pode apresentar ganhos em outras esferas da vida. A partir desse entendimento, percebe-se que outros estudos podem auxiliar na compreensão das consequências individuais e sociais de aposentadorias de trabalhadores que tiveram seus funcionamentos psíquicos moldados ano após ano por estratégias defensivas estruturadas na relação com organizações de trabalho adoecidas.

Por fim, crê-se que é urgente criar meios para que o trabalho volte a ser local para a construção saudável da identidade e para a realização dos sonhos, de modo que

esses desejos resgatem seu lugar no plano do possível, no plano do presente, e não se conservem nos sonhos difusos do futuro da aposentadoria, pois se acostuma a tudo, até mesmo ao sofrimento.

Referências

- Alves, G. (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva – ensaios da sociologia do trabalho*. Londrina: Editora Práxis.
- Brandão, T. B. (2011). Previdência social no serviço público e os programas de preparação para a aposentadoria: uma relação necessária? *Ser Social*, Brasília, v.13, n.28, p.231-252, jan./jun.
- Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista – a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: LTC.
- Dejours, C (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.
- Dejours, C. (2011). Addendum: da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lankman & L. Sznelwar (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 49-106). 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.
- Dejours, C. (2011). Alienação e clínica do trabalho. In S. Lankman & L. Sznelwar (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 49-106). 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.

- Dejours, C. (2011). Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicopatologia do trabalho. In S. Lankman & L. Sznelwar (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 49-106). 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo – sexualidade e trabalho* (Tomo I). Brasília: Paralelo 15.
- França, L.H.F.P; Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v.13, n.2, p.207-216, abr./jun.
- Leão, M.A.B.G (2000). *A aposentadoria como perspectiva de individuação em mulheres trabalhadoras de meia-idade*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil.
- Liedke, E. R. (2006). Trabalho. In Cattani, A.D. & Holzmann. L. *Dicionário de tecnologia e trabalho*. Porto Alegre: Ed. da UFRGS.
- Pinto, G. A. (2007). *A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.
- Rossi, E. Z (2008). *Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: Análise Psicodinâmica*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Santos, M. F. S. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.

Sznelwar, L. (2011). Apresentação. In S. Lankman & L. Sznelwar (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 45-54). 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.

Varela, M. G. A. (2013). *Significado do trabalho e aposentadoria: em estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino*. Dissertação de Mestrado, Universidade Potiguar, Natal, Brasil.

Zanelli, J.C. (2000). O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. *Revista de Ciências Humanas*, Florianópolis, Edição Esp.Temática, p.157-176.