

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E FILOSOFIA
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO-SENSU EM PSICOLOGIA

MARTA LUIZA MONTENEGRO LANA

APOSENTADORIA E TRABALHO DOCENTE: MOMENTO DE DESPEDIDAS OU
DE REENCONTROS COM O TRABALHO?

ORIENTADOR: PROF. DR. HÉLDER PORDEUS MUNIZ

Niterói
2013

MARTA LUIZA MONTENEGRO LANA

APOSENTADORIA E TRABALHO DOCENTE: MOMENTO DE DESPEDIDAS OU
DE REENCONTROS COM O TRABALHO?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Subjetividade, política e exclusão social.

Orientador: Prof. Dr. HÉLDER PORDEUS MUNIZ

Niterói
2013

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do Gragoatá**L243 Lana, Marta Luiza Montenegro.**

Aposentadoria e trabalho docente: momento de despedidas ou de reencontros com o trabalho? / Marta Luiza Montenegro Lana. – 2013.
112 f.

Orientador: Helder Pordeus Muniz.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de Psicologia, 2013.

Bibliografia: f. 105-107.

1. Professor universitário. 2. Trabalho. 3. Aposentadoria. I. Muniz, Helder Pordeus. II. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Ciências Humanas e Filosofia. III. Título.

CDD 378.12

MARTA LUIZA MONTENEGRO LANA

APOSENTADORIA E TRABALHO DOCENTE: MOMENTO DE DESPEDIDAS OU
DE REENCONTROS COM O TRABALHO?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Subjetividade, política e exclusão social

Niterói, ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. HÉLDER PORDEUS MUNIZ – Orientador

Universidade Federal Fluminense

Prof^ª. Dr^ª. DENISE ALVAREZ

Universidade Federal Fluminense

Prof^ª. Dr^ª. NEIDE REGINA SAMPAIO RUFFEIL

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Niterói

2013

"Não sou nada.
Nunca serei nada.
Não posso querer ser nada.
À parte isso, tenho em mim todos os sonhos do mundo".

Fernando Pessoa

Agradecimentos

A Deus, por tudo que tenho e que sou; pela oportunidade de realizar este Mestrado e por estar comigo em todos os momentos da minha vida.

Aos meus pais Julio e Flávia, por me educarem, por me ajudarem a me tornar o ser humano que sou hoje e por vibrarem com cada uma das minhas vitórias.

Ao meu marido, Ronald, meu porto seguro. Por todo apoio, incentivo e por sempre acreditar em mim de uma forma que, às vezes, nem eu consigo acreditar e que me enche de força para continuar.

Aos meus irmãos, Caio e Julia, por todo carinho que enche o coração da “maninha Marta” de alegria e força.

Ao meu irmão, Daniel, exemplo de força de vontade e determinação, e a sua esposa Rachel por todas as palavras de incentivo.

À minha prima – “irmã”, Rita, parceira fiel em cada um dos momentos da minha vida e companheira nos momentos de desabafo frente aos desafios do Mestrado.

Ao meu querido orientador, Helder Muniz, que sempre, com gentileza e boas reflexões, em suas aulas e orientações, trouxe ricas contribuições para esta pesquisa.

À Denise Alvarez, pelas importantes pontuações feitas na qualificação e pela participação, também, neste momento final da dissertação.

Ao Milton Athayde, pelas contribuições feitas na qualificação e pelas importantes inquietações produzidas em suas aulas.

À Neide Ruffeil, que tão prontamente aceitou participar desta banca, contribuindo também para o aperfeiçoamento deste estudo.

Aos meus colegas de Mestrado, pelas trocas realizadas durante as aulas e nas orientações coletivas, tão fundamentais neste processo.

À Lívia, querida amiga que fiz no percurso do mestrado, pelas conversas sobre nossas questões de pesquisa, pelas palavras de apoio e pela torcida no fechamento deste

percurso.

Aos professores, que tão carinhosamente, se dispuseram a participar desta pesquisa.

A todos os meus amigos, que de uma forma ou de outra, direta ou indiretamente, contribuíram para a minha escrita e para minhas reflexões.

RESUMO

Este estudo se propôs a compreender melhor a vivência de professores universitários numa Instituição de Ensino Superior público no Brasil. A pesquisa realizou-se com professores que se aposentaram e optaram por continuar exercendo suas atividades na mesma Instituição anterior à aposentadoria. O que os levou a optarem por se aposentar e continuar trabalhando? Que fatores encontram neste trabalho que influenciaram nesta decisão? O que mudou nesta vivência com o trabalho após a aposentadoria? Através de inspirações metodológicas oferecidas pelo dialogismo de Mikhail Bakhtin e da perspectiva ética e epistemológica da ergologia, realizamos conversas dialógicas sobre trabalho e aposentadoria com professores do Instituto de Psicologia da Universidade Federal Fluminense que se aposentaram e optaram por continuar trabalhando. Com o auxílio de conceitos trazidos pela psicodinâmica do trabalho, pela ergonomia e pela perspectiva ética e epistemológica da ergologia, construímos temas e desenvolvemos uma análise de resultados que se construiu no diálogo entre a experiência destes professores e estes conceitos. De maneira geral, podemos perceber que estes professores optaram por continuar trabalhando porque conseguiram desenvolver uma vivência prazerosa e saudável com o trabalho docente. A presença da dinâmica do reconhecimento e a possibilidade de atuarem em coletivos de trabalho que lhes auxiliassem na construção da saúde mostraram-se como importantes fatores que favoreceram esta vivência positiva com o trabalho e influenciaram na decisão por continuarem trabalhando. Além disso, observamos que a aposentadoria proporcionou, para estes profissionais, um novo encontro com o trabalho docente, pois já não exercem as mesmas atividades do período anterior à aposentadoria e possuem uma margem de escolha maior sobre que tarefas irão desempenhar. Esta possibilidade de vivenciarem o trabalho de uma nova maneira se mostrou, também, como fator importante para construção desta vivência mais prazerosa e saudável com o trabalho.

Palavras-chave: trabalho docente; docente do ensino superior; aposentadoria do professor.

ABSTRACT

This study proposes a better comprehension about the experiences of university professors lived in a public institution of higher education in Brazil. The research was made with professors who retired and made a choice to continue to exercise their activity in the same institution that they were working before the retirement. Why did they want to continue to work? What factors did they find in their jobs that made them took this decision? What has changed since they got retired? Through the methodological inspirations provided by Mikhail Bakhtin's dialogism and by ergology's ethical and epistemological perspectives, dialogical conversations, about work and retirement, were made with professors of the Institute of Psychology from Universidade Federal Fluminense who got retired and choose to keep working . With the aid of concepts brought by the Psychodynamics of work, by the ergonomics and by ergology's ethical and epistemological perspectives, we were able to built themes and to develop result analysis that were provided by the dialogue established between the professor's experiences and the concepts presented in this study. In a general way, we can observe that these teachers made an option to continue to work because they could develop a pleasurable and healthy experience with the academia work in universities. The presence of the recognition dynamics and the possibility of acting in collective labor, that help a healthy construction, are important factors that favour a positive experience with their work and influenced their decision to continue to work. Besides that, we could notice that the retirement allowed to these professionals a new encounter with teachers work, because they are no longer doing the same activities that they were used to do before they got retired and they have a larger amount of choice about the tasks they are going to perform. This possibility of a new experience in their jobs has shown itself as an important factor to the construction of a more pleasurable and healthy experience with their work.

Words Keys: teachers work; academia work; professor's retirement.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
Capítulo 1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
1.1 Pesquisas sobre a temática aposentadoria	18
1.2. Contribuições de Clínicas do Trabalho - Ergologia e Psicodinâmica do Trabalho	25
1.2.1. Contribuições da Ergologia	25
1.2.2. Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho.....	35
Capítulo 2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL: SISTEMA PREVIDENCIÁRIO E ENSINO SUPERIOR PÚBLICO BRASILEIROS.	49
2.1. O contexto de mudanças no papel do Estado e as reformas.	50
2.1.1. Breve histórico do sistema previdenciário brasileiro.....	52
2.1.2. Contextualização das reformas do ensino público brasileiro.....	60
Capítulo 3. PERCURSO METODOLÓGICO.....	63
Capítulo 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	68
Considerações Finais	106

INTRODUÇÃO

Historicamente, o trabalho sempre existiu e sempre esteve, de alguma forma, presente na vida do homem. Desde os primórdios da humanidade, é possível observar formas de trabalho que, ao longo dos séculos, vêm sofrendo transformações. De acordo com Antunes (1999), o trabalho “é a categoria intermediária que possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social” (p.34).

Esta visão de trabalho é bem ampla e está relacionada a qualquer ação que o homem promove no mundo, interferindo nele e neste processo. Em nossa sociedade capitalista, voltada para o consumo e para produção, o trabalho assalariado/emprego acaba ganhando relevância e sendo uma categoria importante na vida de muitas pessoas que encontram, desta forma, sua fonte de subsistência econômica.

No entanto, ao realizar sua atividade com o objetivo de obter recursos financeiros, aquele que trabalha também desenvolve outras relações com o seu trabalho que serão desenvolvidas no decurso desta pesquisa. É sobre esta relação subjetiva que este estudo pretende debruçar-se. Para buscar compreendê-la, trataremos de um momento específico da vida profissional, o momento da aposentadoria.

A aposentadoria é um direito conquistado, historicamente, pelos trabalhadores e que merece ser usufruído. Contudo, às vezes, é neste momento que o sujeito irá se deparar com outros sentidos dados ao trabalho.

Pude atentar para estas reflexões quando, ainda na graduação, observei de perto a aposentadoria de alguém mais próximo, o meu pai. Ele foi funcionário do Banco do Brasil por 30 anos e passou por períodos de transição nas políticas de gestão deste banco, em que a cobrança por metas e venda de produtos tornou-se muito excessiva, gerando sofrimento para muitos funcionários, segundo relatos do meu pai. De acordo com ele, os funcionários mais antigos sentiram ainda mais este processo de mudança, pois tinham vivenciado outra forma de gestão. Além disso, estes funcionários com mais tempo de banco tinham direitos que os mais novos não possuíam por terem conquistado o direito adquirido.

Talvez por estas questões, associada a outras que desconhecemos, este Banco criou um projeto de incentivo à aposentadoria. Através de um acordo, funcionários que

estavam próximos do período de se aposentar poderiam requerer este direito. Neste período, uma certa quantidade destes funcionários mais antigos optou por se aposentar, dentre eles, o meu pai, que se dizia aliviado por poder fazer tal escolha. Contudo, após sua decisão, ele se questionou bastante sobre sua opção e dizia querer voltar para o banco.

Nesta mesma época, eu estava cursando uma disciplina na faculdade de Psicologia que utilizava alguns textos dos autores Robert Castel e Christophe Dejours e pude notar que esta relação da importância dada ao trabalho e também esta vivência de sofrimento e prazer com o trabalho não era uma questão apenas do meu pai e sim uma questão dos trabalhadores com sua atividade.

Foi então que, no ano de 2010, eu decidi fazer minha monografia intitulada: “Aposentadoria – A ruptura com o mundo do trabalho e suas repercussões para o sujeito”. Na ocasião, eu buscava compreender melhor, através de pesquisa bibliográfica sobre o assunto, este momento de vida das pessoas. Neste estudo, o foco da pesquisa ainda eram pessoas que tinham se desligado completamente de seus trabalhos desempenhados, muitas vezes, por anos. Procurava pesquisar como a psicologia podia ajudar a compreender melhor este momento e auxiliar as pessoas a viverem este período de transição. Neste mesmo ano, Zanelli escreveu o livro: “Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho” reforçando a necessidade desta discussão.

No decurso da elaboração da monografia tive contato com uma bibliografia acerca do assunto e pude perceber que, para muitos trabalhadores, o trabalho não é simplesmente uma forma de obter recursos financeiros. Apesar de esta ser uma preocupação constante para os que se aposentam, pois há de fato uma perda salarial, há também o sentimento, muitas vezes, de que foram perdidas outras coisas, sinalizando para o fato de que o trabalhador tem outros ganhos além do financeiro quando no exercício de uma atividade profissional.

Além da minha monografia, tive a oportunidade de participar do projeto de extensão da UFF coordenado pela professora Janes Herdy intitulado “Um novo olhar sobre a aposentadoria”. Este projeto de extensão era voltado para o público em geral e funcionários da própria Universidade independente da atividade que exerciam. A divulgação era feita através do *site* da própria Universidade, de cartazes colocados pelo

Campus do Gragoatá, na Reitoria, em condomínios onde moravam estagiários do projeto, nas Barcas e em outros lugares pela cidade de Niterói.

O projeto acontecia na própria Universidade em grupos de, no mínimo, 4 e, no máximo, 10 participantes, para os quais eram propostas dinâmicas de grupo que promovessem a reflexão sobre este momento da aposentadoria e suscitassem novas possibilidades de projetos de vida¹.

Os participantes tinham profissões muito variadas: médicos; enfermeiros; professores de ensino médio e fundamental; assistentes sociais; funcionários administrativos da UFF etc. Os inscritos eram, em grande parte, do sexo feminino. Frequentemente, se observava nas dinâmicas que as pessoas verbalizavam estes sentimentos, de sofrimento e prazer para com o trabalho, sentimentos considerados antagônicos, mas que convivem, concomitantemente, dentro de nós em diversas situações da nossa vida. Também era comum manifestarem certa dificuldade de elaborarem novos projetos que não incluíssem aquela vida profissional.

Esta experiência de estágio e minha monografia de Graduação me fizeram notar como esta relação com o trabalho é relevante, enigmática e complexa. Isto suscitou em mim o desejo de permanecer refletindo sobre estas questões, agora não mais focando em trabalhadores que não exerciam mais suas antigas funções, mas sim naqueles que, apesar de terem optado pela aposentadoria, continuaram a exercer suas atividades.

Neste novo momento de pesquisa, delineei como objeto de estudo, professores aposentados do departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense que continuam trabalhando. O objetivo geral desta pesquisa é compreender que vivências estes professores estabelecem com seu trabalho e porque, apesar da decisão pela aposentadoria, optaram por continuar trabalhando.

Como será possível perceber, mais à frente, neste estudo, meus questionamentos começaram a pairar não sobre a díade trabalhar ou não trabalhar, mas sim sobre: “Qual trabalho?”. A questão não é mais compreender como as pessoas vivem este momento de vida após se desligarem de suas atividades profissionais, mas que tipo de trabalho faz com que pessoas se mantenham ligadas a ele e optem por se aposentar e continuar

¹ No anexo 1 deste estudo, é possível ter acesso à programação de um destes encontros.

trabalhando? No caso destes professores, que trabalho é este que os mantêm engajados? Por que se mantêm engajados? Como as mudanças legislativas, tanto no sistema previdenciário como no ensino público brasileiro, têm afetado esta relação com o trabalho e com a aposentadoria? Como estas políticas têm afetado a escolha que fazem de se aposentar e continuar a exercer suas atividades?

Ao refletir sobre estas questões, como objetivos específicos, busquei:

- Apresentar diferentes contribuições teóricas e metodológicas sobre como se analisar os conceitos de trabalho, aposentadoria e produção de sentido no trabalho;
- Levantar informações sobre o sistema previdenciário que rege os professores universitários;
- Contextualizar mudanças que têm ocorrido no ensino superior público brasileiro;
- Compreender melhor a vivência singular da aposentadoria e esta nova relação com o trabalho pós-aposentadoria dos professores participantes da pesquisa.

A escolha por este segmento de profissionais se deu pelas mudanças que têm tido o regime de previdência de uma forma geral e, mais especificamente, as mudanças que têm alterado diretamente o regime de previdência dos professores universitários. Além disso, temos observado mudanças nas políticas de gestão do ensino superior público brasileiro que também têm gerado repercussões na relação que o professor estabelece com sua atividade. Considerar isto é importante porque aponta para mudanças de valores do bem comum: a educação, que tem recebido interferências dos valores mercantis e mudado a concepção de como devem ser as políticas públicas do ensino superior público brasileiro. Isto afetará, inevitavelmente, a vivência do professor com seu trabalho que muda a partir destas novas perspectivas².

² Schwartz aponta para o fato de que estes polos: mercantil, bem comum e político estão sempre presentes nas escolhas que o sujeito faz para dar conta da variabilidade presente entre toda tarefa prescrita e a atividade realizada. O polo do bem comum diz respeito a valores sem dimensão presentes na sociedade como educação, saúde, cidadania etc. Já o polo mercantil é composto por valores já dimensionados, mensuráveis, como é o exemplo do lucro obtido pela venda de serviços de educação, saúde. Este polo pressiona o polo do bem comum no sentido de garantir a aplicação dos valores mercantis, tentando restringir a atividade política aos interesses econômicos. E, por estarmos em uma sociedade de direito, ou seja, orientada por um código de direito que regula as relações entre os homens, este debate resultará em políticas públicas e na elaboração de leis.

Nas últimas décadas, o neoliberalismo vem trazendo mudanças no papel e responsabilidades do Estado e muitos direitos sociais têm sido alterados, dentre eles o direito previdenciário que vem sofrendo reformas e modificando suas regras.

O servidor público federal, que sempre teve uma aposentadoria diferenciada daqueles do setor privado, também vem sendo afetado com as últimas reformas, principalmente as de 1998 e de 2003 que trouxeram alterações de direitos até então usufruídos pelos servidores públicos, entre eles, os professores de universidades públicas. Será que estas mudanças influenciaram a escolha destes professores pela aposentadoria? Além disso, aqueles que optaram por continuar trabalhando também têm sentido o reflexo das mudanças que têm ocorrido no ensino superior público brasileiro e que serão contextualizadas, mais à frente, nesta pesquisa.

Estas transformações macrossociais atravessam o cotidiano dos professores e influenciarão a vivência que eles têm com seu trabalho e com a aposentadoria. Todavia, é preciso também analisar como as pessoas estão gerindo estas mudanças no cotidiano de suas vidas.

Schwartz (2010) afirma que “uma situação de trabalho contém as questões da sociedade. Inversamente, pela maneira como se trabalha, cada um toma posição nestes debates da sociedade e os recompõe na sua escala” (p.31). Por isso, quando analisamos as situações que envolvem o trabalho é preciso estar atento às grandes mudanças e também às pequenas resistências e renormatizações que o sujeito promove no dia a dia de sua atividade. Estas mudanças afetam a vivência que o sujeito terá com seu trabalho e com a aposentadoria, mas ele nunca estará totalmente passivo diante delas.

Neste sentido, Canguilhem (2002) nos traz o conceito de capacidade normativa. Para ele, todo ser vivo é ao mesmo tempo corpo dado (genótipo), regido por leis gerais, como por exemplo, o fato de que todos nós precisamos de oxigênio, mas também é corpo produzido (fenótipo), características que o sujeito adquire durante a vida.

Para compreender o ser vivente é, então, preciso considerar o seu fenótipo e o seu genótipo. Neste momento, Canguilhem estava analisando animais da mesma espécie que desenvolviam comportamentos diferentes, mas não estava referindo-se ao ser humano. Contudo, assim como os outros animais, uma mesma situação (que no caso deste estudo diz respeito às mudanças na previdência e no ensino público brasileiro),

pode ser vivenciada de forma diferente pelos trabalhadores, pois o sujeito renormatiza as regras as quais lhe são propostas.

E é a capacidade de mudar as normas, a normatividade, que produz a história humana. Quando não consideramos a normatividade produzida pelas pessoas, a capacidade de produzir novas normas, diante das regras que se colocam a elas, corre-se o risco de não compreender, de fato, o que está ocorrendo na história humana.

A este respeito, declara Schwartz (2010) que a postura ergológica “é uma exigência ética, de respeito, sem sombra de dúvidas, mas ao mesmo tempo é uma exigência epistemológica dado que, no caso de não adotarmos e respeitarmos esta postura, nos faltaria um espaço de compreensão do que torna possível a história, as instituições, o próprio trabalho”(p.266)

Norteei o percurso desta pesquisa através desta perspectiva, e por isso propus a análise do objeto considerando as mudanças mais gerais e também a gestão local da atividade. Schwartz (2010) diz que “a perspectiva ergológica é inicialmente uma tentativa de compreender o vai e vem do microscópico da atividade ao macroscópico da vida social” (p.262).

Para buscar atingir tal objetivo, no primeiro e no segundo capítulos, procurei encontrar fundamentos para auxiliar na análise do meu objeto, expondo o que Schwartz denominou de *saberes não-investidos na atividade*³. No capítulo 1, trouxe algumas produções acadêmicas que têm sido feitas sobre a temática: trabalho e aposentadoria, assim como apresentei os fundamentos teóricos/conceitos que foram utilizados nesta pesquisa. No capítulo 2, abordei brevemente o contexto da previdência no Brasil, as principais mudanças decorrentes das reformas na previdência, bem como algumas reformas que também têm ocorrido no ensino superior público brasileiro.

É fundamental considerar este contexto social que tem atravessado e afetado os professores e sua relação com o trabalho e com a aposentadoria. São conceitos que ajudam a compreender o objeto da pesquisa e que precisam fazer parte da análise, mas que não respondem sozinhos a todas as questões.

³ O que Schwartz denomina de “saberes não investidos na atividade” são os saberes protocolares, ou seja, conceitos e normas que foram criados ao longo da história de um ofício e que não são construídos pela pessoa ao exercer sua atividade.

É preciso, também, ir até aqueles que realizam a atividade para buscar compreender como estão, de fato, vivendo estas mudanças em seu dia a dia. Segundo Duraffourg (2010):

Deduzir das mudanças no contexto (de toda natureza, econômica, técnica, jurídica etc.) consequências sistematicamente positivas ou negativas na vida dos homens é problemático (...). Uma mesma mudança pode ter aspectos contraditórios, segundo as pessoas: positivo para alguns e negativos para os outros. Isso é também verdadeiro para uma mesma pessoa, em diferentes momentos de sua vida. Isso simplesmente abre para a seguinte questão: é necessário ir ver de perto o que se passa. (p.48)

Portanto, além deste percurso pelos *saberes não investidos na atividade*, também fui até os professores universitários aposentados para compreender como de fato estão gerindo estas grandes mudanças no cotidiano de suas atividades e como elas os têm afetado. São, o que Schwartz chamou, de *saberes investidos na atividade*⁴.

O capítulo 3 destinou-se a apresentar as inspirações metodológicas que nos auxiliaram a construir o método utilizado nesta pesquisa. No capítulo 4, trazemos a análise destas conversas. A partir do diálogo entre conceitos e experiência podemos compreender melhor a vivência destes professores com seu trabalho e que fatores os levaram a optar por continuar trabalhando.

Esperamos que este estudo possa trazer contribuições acerca da produção de sentido que o trabalhador docente aposentado desenvolve ao realizar sua atividade, bem como que renormalizações estes profissionais têm produzido frente às mudanças que tem enfrentado, sejam decorrentes da própria aposentadoria, sejam devidas às mudanças que têm ocorrido no ensino superior público brasileiro.

⁴ Os saberes investidos na atividade dizem respeito àquilo de novo que o sujeito produz quando está realizando sua atividade. São saberes que se produzem no dia a dia da atividade por aqueles que realizam determinado ofício e que jamais podem ser plenamente antecipados.

Capítulo 1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Estudos sobre Aposentadoria e a importância do trabalho na vida das pessoas como os de Santos (1990); França (2002); Rodrigues, Ayabe e Lunardelli (2005); Costa e Soares (2009) e Zanelli (2010); têm nos auxiliado na compreensão do porquê este momento da vida profissional pode gerar, para alguns, sentimentos ambíguos de tristeza e alegria. Outras pesquisas têm focado diretamente na vivência da aposentadoria por professores acadêmicos, tais como Deps (1994); Bragança (2004); Ceres (2007) e Silva (2010), o que auxilia, sobremaneira, a análise da aposentadoria, especificamente no trabalho docente, trazendo contribuições sobre que sentido tem o trabalho para estes profissionais e como as reformas previdenciárias têm afetado a vivência deste momento de vida. A exposição destes materiais que têm sido produzidos acerca desta temática é fundamental para nos situarmos sobre quais reflexões estão sendo feitas, e também que novas contribuições podem ser produzidas nos estudos sobre trabalho e aposentadoria.

1.1 Pesquisas sobre a temática aposentadoria

Muitas pesquisas que têm sido produzidas sobre o tema focam a valorização social que o sujeito adquire através do trabalho e em como o desligamento desta realidade pode ser fonte de desvalorização social. Além disso, discorrem com frequência sobre a construção da identidade através da realização de uma profissão e sobre como a saída do mercado de trabalho pode gerar uma “perda” de identidade. Zanelli (2010) fala sobre os significados do trabalho e da aposentadoria em nossa sociedade, segundo ele:

Se, para a sobrevivência, o trabalho deveria pelo menos satisfazer as necessidades básicas diárias, na perspectiva psicológica é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte importante de autoestima (...). Em virtude disso, muitos problemas humanos derivados da aposentadoria têm origem na súbita perda de identidade que acompanha o término do ciclo formal da vida profissional. A explicação para tal afirmação está no fato de que nossa autoimagem ocupacional é uma parte essencial de nossa autoimagem total. Para muitas pessoas, é a parte mais relevante. (p.25)

Como podemos ver, Zanelli destaca a questão da formação da identidade através do trabalho. Para ele, sair do trabalho é praticamente tornar-se outra pessoa, constitui deixar parte de si naquela realidade de que não se faz mais parte. Santos (1990), por sua vez, afirma que “o papel profissional, em nossa sociedade, além de ser obrigatório, representa um dos papéis mais valorizados, o sujeito é levado a tomá-lo como fonte de prestígio, de poder e de aceitação” (p.28). A autora destaca esta valorização dada ao trabalho remunerado em nossa sociedade.

Neste mesmo sentido, França (2002) declara que “o significado do trabalho perpassa e define fortemente o sentido da vida adulta na maioria das sociedades ocidentais (...) em uma sociedade que valoriza o trabalho não estar engajado em uma ocupação pode levar a desvalorização pessoal” (p.33).

Além disso, Zanelli (2010) e outros autores como Rodrigues, Ayabe e Lunardelli (2005), Costa e Soares (2009) e França (2002) destacam, também, em seus trabalhos a importância e as vantagens de se planejar para esta etapa da vida. Estes programas são denominados por estes autores como PPA's – Programas de Preparação para Aposentadoria.

Segundo esta literatura, estes programas visam oferecer aos sujeitos uma preparação melhor para o momento de aposentadoria. Segundo França (2002), as principais finalidades das PPA's devem ser tornar consciente a realidade da aposentadoria, suas perdas e os ganhos que podem se concretizar com a realização de antigos projetos de vida, além de facilitar o planejamento para o futuro, estimulando a responsabilidade individual e coletiva dos pré-aposentados.

Como objetivos destes projetos esta autora aponta: refletir sobre o significado do trabalho; oferecer suporte para a vivência da aposentadoria com melhor qualidade; trazer o conhecimento de informações importantes relacionadas ao tema como aspectos previdenciários, financeiros, entre outros.

Segundo Costa e Soares (2009), o precursor dos PPAs no Brasil foi o SESC de São Paulo que apresentava, em seu programa, realização de palestras, seminários e trocas de informações sobre o tema.

Ainda de acordo com estas autoras, recentemente, houve um avanço na legislação ao ser previsto no Estatuto do Idoso, lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, artigo 28, que a preparação para a aposentadoria é uma obrigação a ser estimulada pelo poder público. Ainda não vemos muito a aplicação desta lei assim como já ocorreu com outras, contudo isto aponta para debates que têm sido feitos e suscitaram a elaboração da lei.

Sobre as PPA's ainda, Zanelli (2010) destaca que “um programa de orientação para aposentadoria estabelece a base para a reelaboração de valores, atitudes, percepções e comportamentos. A partir daí, pretende-se que novos projetos possam surgir para cada participante” (p.57).

Além destas produções que refletem sobre o momento da aposentadoria de uma maneira mais geral, algumas pesquisas têm sido realizadas focando a vivência da aposentadoria no trabalho docente. Isto contribui muito para este estudo, pois apesar de a perspectiva ergológica considerar que o sujeito sempre renormatiza normas e vive de forma singular sua vivência no trabalho, estas pesquisas ajudam a compreender estas grandes transformações que têm afetado a atividade do professor nas universidades públicas federais. Dentre elas, estes estudos apontam, com frequência, para as reformas previdenciárias que, sem dúvida, precisam ser consideradas quando se pretende compreender o debate de normas atravessado por valores vivenciado no cotidiano destes trabalhadores.

Deps (1994) escreveu sua tese sobre a transição para aposentadoria na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo. O interesse pela pesquisa se deu devido à pressão por possíveis mudanças legislativas na aposentadoria de professores, o que os impulsionou a tomarem esta decisão.

A autora chegou à conclusão de que o receio de mudanças relacionadas à legislação federal foi o fator que exerceu maior influência na decisão de aposentadoria destes professores. Nas entrevistas realizadas, Deps pesquisou sobre a satisfação destes professores com o seu trabalho e, segundo ela, dos professores participantes da pesquisa, a maioria das pessoas estava satisfeita ou muito satisfeita com o trabalho que vinha desenvolvendo na Universidade. A maior fonte de insatisfação era de natureza contextual (institucional e macroestrutural).

Através de tratamento estatístico, a autora evidenciou uma diferença qualitativa nas percepções de aposentadoria como ganho e como perda. Segundo Dets (1994), essa diferença decorre das ênfases atribuídas aos valores expressos entre os grupos que apresentaram características distintas (faixa de idade, sexo, estado civil, titulação, atividade remunerada fora da universidade, entre outros).

Dets (1994) utilizou, em sua pesquisa, um modelo de adaptação à transição elaborado por Schossberg (1981) e concluiu, através dele, que a adaptação à transição para aposentadoria dependerá, em última instância, do próprio indivíduo. Será facilitada mediante os recursos de que ele dispuser para superar seus déficits e, se estes se sobrepuserem aos recursos, a adaptação tornar-se-á difícil.

Analisando, também, a atividade docente e sua relação com a aposentadoria, Bragança (2004) elaborou sua dissertação focando na experiência de aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp. O objetivo desse estudo foi conhecer a experiência da aposentadoria vivida por um grupo de professores aposentados, homens e mulheres, do Instituto de Biologia da Unicamp.

A autora buscou compreender as expectativas criadas por esses sujeitos, neste momento da vida, e entender a relação entre trabalho, aposentadoria e velhice no contexto da realidade na qual estavam inseridos. Em sua pesquisa, também procurou analisar os significados dados por estes professores para o trabalho e para a aposentadoria, bem como conhecer as mudanças ocorridas e entender como estes professores estruturaram suas vidas após a aposentadoria.

Através de uma entrevista semiestruturada feita com estes professores, Bragança concluiu, em seu trabalho, que os sujeitos participantes da pesquisa faziam parte de um contexto peculiar da Unicamp. Segundo ela, estes professores estão na Universidade desde a época em que ela foi criada, e isto gerou uma ligação muito forte com a produção acadêmica e com o “nome” desta faculdade.

Ao longo dos anos, foram sujeitos fundamentais na expansão de seus laboratórios e, por isso, estabeleceram com seu trabalho uma relação de domínio e poder. A aposentadoria dos professores entrevistados deu-se para evitar perdas salariais e, por isso, continuaram na atividade de docência após a aposentadoria como professores voluntários. Segundo a autora, as circunstâncias que motivaram a aposentadoria e essa relação que estabeleceram com o trabalho na Unicamp influenciaram diretamente a vivência da aposentadoria.

Somado a isso, Bragança destaca também, em sua análise, a influência na vivência da aposentadoria associada à crença, disseminada pela lógica capitalista, de que a situação de ser aposentado é transformada numa condição desvalorizada pelo rótulo da inatividade. A autora associa ainda esta relação da aposentadoria com a velhice destacando que, para alguns, a vivência e o significado atribuídos ao trabalho e a aposentadoria afetarão, sobremaneira, a fase posterior, a maturidade.

Ceres (2007) também elaborou sua pesquisa buscando compreender a vivência de professores universitários no momento da aposentadoria. Seu estudo se deu com professores universitários da Universidade Federal da Paraíba. A autora buscou compreender a vivência subjetiva destes professores no processo de aposentadoria e no uso do tempo livre.

Cumprе ressaltar que, no ano em que Ceres escreveu sua dissertação, as grandes alterações no sistema previdenciário que rege a aposentadoria dos docentes universitários já tinham ocorrido, uma em 1998 e a outra em 2003. Portanto, estes professores já estavam tendo a vivência concreta das transformações que, em 1994, já preocupavam os professores participantes da pesquisa realizada por Dets - que como já foi sinalizado acima - aposentaram-se por receio de tais mudanças ocorrerem no sistema previdenciário.

No decurso do seu estudo, Ceres expõe como o neoliberalismo, a globalização e a reestruturação produtiva têm trazido mudanças no sistema previdenciário. Aponta para o fato de que as reformas na previdência de 1998 e 2003 levaram a uma avalanche de aposentadorias precoces de professores universitários que sentiam que podiam ainda continuar suas atividades, ou seja, não desejavam parar de trabalhar. Ceres realizou entrevistas com 20 docentes, oriundos de diferentes áreas.

A autora concluiu que, em relação às implicações subjetivas da aposentadoria, para alguns, esta foi vivida como uma passagem difícil e frustrante, por representar uma interrupção em uma trajetória que ainda se mostrava com grande potencial de desenvolvimento. Para outros, entretanto, foi significada como um ciclo que se fechou, uma consequência natural.

Poucos entrevistados tiveram a oportunidade de elaborar algum projeto profissional e de vida direcionado para esta nova fase. Ceres também analisou a reinserção profissional e observou que é grande o número daqueles que voltaram ao trabalho em

ocupações remuneradas, o que se deu não apenas por questões salariais, mas pela possibilidade de redefinir perspectivas de vida profissional.

De acordo com Ceres, as maiores perdas identificadas estão relacionadas à redução da rede de relações sociais, como as interações com os alunos e o contato com outras instituições. Os ganhos mais acentuados dizem respeito à liberdade no uso do tempo, o que se refletiu na melhoria da qualidade de vida. Contudo, para alguns, a questão do tempo livre foi negativa, sendo considerada um algoz, na medida em que as pessoas, ao se depararem com um tempo desprovido da antiga rotina, não souberam como preenchê-lo. Ceres concluiu, ainda, que o trabalho pode se constituir tanto como fonte de doença como de saúde e equilíbrio.

Seguindo, ainda, as reflexões sobre aposentadoria docente, Silva (2010) escreveu como trabalho de conclusão da graduação no curso de psicologia da Universidade Federal Fluminense a monografia intitulada: “Perdas e ganhos na aposentadoria na visão dos professores do ICHF – UFF”. Silva elaborou um questionário constituído por vinte e três perguntas tanto de nível quantitativo, como de nível qualitativo com questões de forma fechada, aberta e semiaberta. Este questionário teve como principal embasamento o trabalho de França (2008).

O questionário foi aplicado com professores de cinco diferentes cursos do Instituto de Ciências Humanas desta faculdade. Diferentemente dos outros estudos, Silva entrevistou professores que ainda não se aposentaram. A autora afirma que os maiores ganhos que estes professores imaginam que terão com a aposentadoria será ter mais tempo livre para se dedicar ao que realmente gostam, se dedicar a outras atividades e projetos, ter mais tempo para convívio com a família, com os amigos e para o lazer.

Como possível perda, foram apontadas, predominantemente, as perdas: financeira; do vínculo com o trabalho e do convívio com os alunos e com os colegas de trabalho. Desta forma, a autora concluiu, em sua pesquisa, que tanto perdas como ganhos podem ser vivenciados no momento da aposentadoria.

Apresentaremos a seguir aspectos conceituais produzidos pela perspectiva ética e epistemológica da ergologia e pela psicodinâmica do trabalho naquilo que estas abordagens nos ajudam a compreender a vivência do homem no seu trabalho. Acreditamos que estas abordagens podem nos ajudar a compreender o que há de

enigmático nesta relação homem/trabalho e que extrapola uma justificativa apenas pela via da subsistência econômica.

1.2. Contribuições de Clínicas do Trabalho - Ergologia e Psicodinâmica do Trabalho

1.2.1. Contribuições da Ergologia

Analisando, tanto as pesquisas que apontam para a vivência da aposentadoria de uma maneira geral, como aquelas que focam a aposentadoria do docente de ensino superior público, podemos apreender que, em sua grande maioria, o referencial teórico destes estudos para refletir sobre o trabalho está apoiado numa discussão sobre a centralidade do trabalho na vida das pessoas. Além disso, abordam as repercussões subjetivas disto, na vida das pessoas, apontando para o fato de que o afastamento do exercício de atividades remuneradas os leva a uma falta de reconhecimento social ou perda de identidade. Contudo, pouco se expõe sobre a relação subjetiva que o trabalhador desenvolve ao realizar sua atividade, o que o liga ao seu trabalho e que vai refletir sobre como vai viver um possível desligamento deste contexto. Observa-se, com pouca frequência, nestes estudos, análises sobre o quê de enigmático e subjetivo acontece na relação do trabalhador com sua atividade.

Estes aspectos “sociais” do trabalho são fundamentais no entendimento desta relação, todavia há também outros pontos importantes para o entendimento da categoria “trabalho” e que não são abordados com tanta frequência. Refiro-me à experiência singular que o sujeito produz na realização de sua atividade.

Esta experiência singularizada é apontada pela perspectiva ética e epistemológica da ergologia e pela abordagem da psicodinâmica do trabalho. Estas serão utilizadas como referencial epistemológico e teórico para análise desta pesquisa e, por isso, apresentarei alguns conceitos importantes destas teorias que nos ajudarão na compreensão do objeto desta pesquisa.

Apesar de este objeto ser professores aposentados, compreender a vivência da aposentadoria passa necessariamente por compreender a relação que estes professores têm com seu trabalho. No caso deste estudo, como os participantes serão professores que optaram por continuar a exercer suas atividades mesmo depois da aposentadoria, torna-se ainda mais fundamental utilizar os conceitos que refletem sobre o trabalho para entender as questões que permearão este estudo.

Através deles, buscarei compreender o processo de produção de sentido que tem o trabalho na vida destes professores e como eles têm vivido sua relação com o trabalho e com a aposentadoria. Qual lugar o trabalho tem ocupado nas suas vidas? O que estes professores investem em seu trabalho? O que os leva a optar por se aposentar e continuar trabalhando? Que debates de normas estão sendo realizados e que valores circulam em seu cotidiano de trabalho? O quê de novo e singular eles têm produzido nestas relações?

Quando se pretende entender estas questões, é importante também compreender que tipo de relação estes professores estabelecem com o seu trabalho. Parto, portanto, de uma pergunta aparentemente simples, mas que guarda grande complexidade. É preciso indagar-se sobre: O que é o trabalho, o que é trabalhar?

Schwartz (2010) aponta para a impossibilidade de se estabelecer, *a priori*, o que seja o trabalho. Segundo este autor, sempre haverá uma distância entre as normas antecedentes e o que é vivido nas situações de trabalho. Sobre isto, ele afirma: “Creio que esta distância é universal. Por todo o tipo de razões, particularmente em relação à variabilidade das situações de atividade, e também do que é viver – e, portanto, viver no trabalho – para cada um. Por estas duas razões, que se combinam a outras, essa defasagem me parece universal” (p. 42).

Além disso, como desdobramento deste primeiro apontamento sobre o que seja o trabalho, Schwartz (2010) afirma que a forma como se preenche esta variabilidade é sempre, em parte, singular. De acordo com Durrafourg (2010), “trabalhar será sempre questão de confrontação da inteligência humana às incertezas do momento presente” (p.69) e estas incertezas sempre serão preenchidas por escolhas que o sujeito fará ao realizar sua atividade.

A prescrição tem a sua importância e, caso o sujeito não encontre nada prescrito, isso também poderá ser fonte de sofrimento. Além disso, nenhuma profissão se estrutura sem que haja algumas normas, regras e conceitos que formam um saber sobre determinado ofício, doravante como já fora exposto, esta prescrição nunca dará conta de todas as situações que podem ocorrer quando o sujeito realiza sua atividade.

Schwartz (2010) diz que o sujeito ressingulariza esta distância entre o prescrito e o real fazendo uso do que ele chamou de *corpo-si*. Segundo ele, o *corpo-si* é uma entidade

que racionaliza. Talvez a palavra “entidade” não seja a melhor e, em nossa cultura, nos remeta a outros conceitos e significados, mas ela serve exatamente para marcar esta construção do *corpo-si* que é corpo e também é “alma”. Este autor afirma que o *corpo-si* é algo que não é nem totalmente consciente, nem totalmente inconsciente, “é alguma coisa que atravessa tanto o intelectual, o cultural, quanto o fisiológico, o muscular, o sistema nervoso” (p.44). E o indivíduo racionaliza através do *corpo-si*, renormatizando as situações de trabalho buscando, pela saúde, tornar a situação de trabalho vivível.

Para Schwartz (2010), esta ressingularização das situações de trabalho, além de sempre presente, é sinal de saúde. Ele diz:

Ser determinado completamente pelas normas, pelas imposições de um meio exterior, não é viver, é ao contrário algo profundamente patológico. A vida é sempre tentativa de criar-se parcialmente, talvez com dificuldade, mas ainda assim, como centro em um meio e não como algo produzido por um meio. (p.190).

Anteriormente, Canguilhem (2002), também, nos trouxe contribuições sobre a positividade que há no ato de ressingularizar normas. Ele afirma que “o homem só se sente em boa saúde, quando se sente mais do que normal, isto é, não apenas adaptado ao meio e às exigências, mas, também normativo, capaz de seguir novas normas de vida” (p.161).

É importante compreender, também, que este uso que o sujeito faz do *corpo-si*, ao realizar suas atividades, será sempre atravessado por um debate de normas, que não são totalmente individuais. Estes debates são, ao mesmo tempo, consigo mesmo, mas também de ordem social, relacionados ao que Schwartz (2010) chamou de “o bem viver juntos” Ele declara:

A partir do momento que vocês sabem que a distância entre o prescrito e o realizado é universal, que existe portanto, no trabalho, outras razões que entram em jogo além das razões dos organizadores, isto quer dizer que a pessoa faz escolhas! (...) e se ela tem escolhas a fazer, é em função de critérios – e, portanto, em função de valores

que orientam estas escolhas. Não se pode escapar disso. E então existem debates – o que eu chamo de “debate de normas” – que geralmente não são vistos. (p.45)

Portanto, as escolhas que fazemos em nosso trabalho, que determinam como será realizada de fato nossa atividade, passam por este debate que envolve o uso de si por si - nossa história, nossos valores -, mas também o uso de si pelos outros - nosso coletivo de trabalho e outras influências sociais (chefias, clientes...). Logo, as escolhas que fazemos passarão por um debate de normas, num mundo de valores, que envolvem estas duas dimensões, o próprio indivíduo e o coletivo de trabalho do qual ele faz parte.

É importante destacar, também, que este trabalhador não faz suas escolhas sem que esteja atravessado por outros coletivos além do de trabalho. Não podemos esquecer que o sujeito não se constrói sozinho no mundo, “seus” valores também são resultado de construções sociais. Portanto, o uso de si por si já é, também, permeado por outros coletivos que fazem parte da história de cada um. Schwartz (2010) afirma:

Fazer escolhas é também se engajar em um mundo humano atravessado por valores. E este é um elemento da escolha em uma resposta que é sempre, em parte, coletiva (...) Eles estão presentes em você, estão presentes na intimidade de suas escolhas e, conseqüentemente, há uma dialética muito profunda que não é constitutiva de você, mas que o trabalha profundamente, neste modo pelo qual, escolhendo este ou aquele procedimento de ação, você escolherá, de uma certa maneira, a relação com os outros ou o mundo no qual você quer viver. (p.102)

O uso de si por si deve ser compreendido, portanto, não como um indivíduo que faz escolhas sem nenhuma influência, mas como um trabalhador que, em seu cotidiano, terá que escolher este ou aquele caminho. Não há como delegar este destino que será vivido por cada um no dia a dia de trabalho. E é assim que se darão as escolhas para dar conta das variabilidades do trabalho, na articulação do uso de si por si e no uso de si pelos outros.

Pode se perceber, portanto, que estes debates com os quais nos deparamos no ambiente de trabalho são complexos e frequentemente envolverão questões que não são fáceis de desembaraçar. Para tentar expressar esta complexidade das escolhas feitas no trabalho, Schwartz usa um conceito que ele chamou de “dramáticas” do uso de si. Para ele (2004): “a negociação dos usos de si é sempre problemática, é sempre lugar de uma dramática” (p.25). Talvez, esta palavra remeta exatamente para dimensão desta dificuldade em se fazer escolhas no trabalho quando tantas coisas estão envolvidas.

Nossos debates sempre envolverão esta dramática. Segundo este autor (2010):

Essa é a razão pela qual nós dizíamos anteriormente: não existe execução, mas uso. Pessoalmente, fui levado a propor a ideia de que toda atividade – todo trabalho – é sempre uso. Uso de si, mas com esta dualidade às vezes simples e ao mesmo tempo muito complicada, que é uso de si “por si” e “pelos outros”. E é precisamente porque há estes dois momentos, ou estas duas polaridades do uso, que todo trabalho é problemático – problemático e frágil – e comporta um drama. (p.194)

Remetendo ainda a esta dramática envolvida no uso de si, ele diz:

É necessário articular, permanentemente, o uso de si pelos outros e o uso de si por si: pelos outros que cruzam, como foi dito, toda atividade de trabalho; e por si, pois há sempre um destino a ser vivido, e ninguém poderá excluí-lo desta exigência. Tal exigência é uma oportunidade, claro, pois é a possibilidade de “desanonimar” o meio, tentando fazer valer ali suas próprias normas de vida, suas próprias referências, através de uma síntese pessoal de valores. Essa tentativa é, também, um risco, pois os fracassos são possíveis – daí o sofrimento no trabalho. (p.195)

Logo, nossas escolhas podem fracassar; nossa margem para escolhas pode ser muito reduzida, dependendo de onde trabalhamos, e tudo isto vai afetar a forma como vamos viver nosso trabalho.

Cumpramos ressaltar, ainda, que este coletivo de trabalho pode ser nosso coletivo mais próximo, as pessoas que trabalham diretamente conosco e influenciarão nossas escolhas e pode ser também um coletivo de trabalho mais distante que, de certa forma, também influenciará a nossa atividade de trabalho. Portanto, identificar este coletivo envolve considerar todo este contexto mais amplo que permeia as escolhas feitas no cotidiano de trabalho.

Segundo Schwartz (2010), “de algum modo, “os outros” podem ser os colegas de trabalho mais próximos, ou aqueles que escolhemos, ou os que procuramos fora da proximidade imediata; mas podem ser também aqueles que avaliam seu trabalho, aqueles que esperam um trabalho de qualidade, aqueles que o julgam ou que lhe pagam” (p.192).

Além do que já foi exposto, vale salientar que, ao se buscar analisar situações de trabalho, é preciso considerar as grandes transformações que, sem dúvida, atravessam as situações vividas no trabalho, sem com isso desconsiderar aquilo que os sujeitos fazem com isto que os atravessa.

Diante disso, quando pretendemos entender uma determinada situação de trabalho, ou que envolva o trabalho, como é o caso da aposentadoria, é preciso analisar estes dois pontos: as grandes transformações sociais, aquilo que acontece e antecede a realização da atividade, mas também o quê, de fato, está acontecendo na história e que só pode ser verdadeiramente analisado, quando se considera o ponto de vista daqueles que realizam o trabalho, pois eles modificam e singularizam as normas antecedentes.

Daniellou, citado por Schwartz (2010), utiliza uma comparação muito interessante para ilustrar esta dialética das situações de trabalho - à trama e à urdidura. Ele diz:

Em sua atividade, os homens e as mulheres, no trabalho, tecem. Do lado trama, os fios que os ligam a um processo técnico, às propriedades da matéria, das ferramentas ou dos clientes, a políticas econômicas – eventualmente elaboradas em outro

continente -, a regras formais, ao controle de outras pessoas... Do lado urdidura, ei-los ligados a sua própria história, ao seu corpo que aprende e envelhece, a uma enorme quantidade de experiências de trabalho e de vida, a diversos grupos sociais que lhes proporcionaram saberes, valores, regras, com as quais eles compõem dia após dia; ligados também aos seus próximos, pois são fonte de energia e de preocupações; ligados a projetos, desejos, angústias, sonhos... (p.105)

Por isso, compreender do que se trata o trabalho envolve considerar a técnica, as normas, mas também a própria ação de trabalhar.

Para compreender o que é o trabalho, é preciso fazer este movimento de considerar também o ponto de vista da atividade das mulheres e dos homens que compõe determinado contexto de trabalho. Muitas vezes, este ponto de vista é ignorado e, portanto, o que se diz compreender não é o trabalho.

Para a Ergologia, quando se pretende entender o trabalho, é fundamental examinar esta dialética entre o micro e o macro, entre o social e o singular e todas as consequências que advém disso.

De acordo com Schwartz (2010):

Interessar-se pelo trabalho é se interessar por essa dialética fundamental entre o singular e o geral. Não assumir todas as consequências dessa dialética conduz a um verdadeiro massacre – e é intencionalmente que eu escolho esta palavra. Há um massacre quando, para tratar dos problemas sempre singulares, nos atemos de forma abstrata aos fenômenos gerais. As pessoas não se identificam e podemos estar certos de deixar escapar completamente o concreto do trabalho. Inversamente, é também uma forma de massacre o enclausuramento no singular. Ficar exclusivamente no nível do vivido é interditar a ligação com o contexto. Aí também as pessoas não se identificam, pois não estão esperando dar somente

um testemunho: elas querem que sua situação mude (p.62).

Logo, além de ser fundamental compreender estes debates e escolhas, para entender a relação que homens e mulheres estabelecem com o seu trabalho e com a aposentadoria, é preciso analisar também o contexto social mais amplo.

Ademais, para entender o que é trabalhar, é também necessário nos debruçarmos sobre outras questões associadas a esta relação que o trabalhador estabelece com sua atividade. Como, por exemplo, compreender melhor o que mantém as pessoas ligadas ao seu trabalho; Que tipo de trabalho mantém as pessoas engajadas? Como elas denotam sentido a ele?

Os professores que participaram desta pesquisa são professores aposentados e que optaram por continuar trabalhando. Provavelmente, por trás desta decisão de continuar trabalhando, há uma necessidade financeira, mas será somente esta a motivação para se continuar trabalhando? Por conseguinte, além de compreender o que é trabalhar, de considerar este aspecto singular colocado pelo sujeito em toda atividade de trabalho, é preciso entender o que é o trabalho para este profissional, o que pode estar em jogo quando o trabalhador desenvolve uma atividade de trabalho?

Essa dramática no uso de si, falada anteriormente, contribui nesta compreensão do que pode nos manter engajados, ou não, no trabalho. Schwartz (2010) diz:

Vê-se claramente que a motivação está na escolha – difícil de fazer – ou na difícil articulação entre o uso de si por si e pelos outros (...) Não é senão na negociação entre o uso de si por si e pelos outros, sempre a fazer e mais ou menos bem sucedida, que o trabalho pode produzir alguma coisa... Sempre um pouco bem sucedida, senão não haveria trabalho, ou todo mundo estaria doente, o que não é o caso. (p.195)

Ou seja, o destino dado a esta dramática influenciará a forma como vamos viver nosso trabalho. Se estivermos num ambiente de trabalho, por exemplo, em que o uso de si pelos outros impede o nosso uso de si por si; não conseguimos “desanonimar” o meio, fazendo valer algumas de nossas normas de vida; alguns de nossos valores, do

nosso “viver junto”, isto provavelmente será fonte de sofrimento e desinvestimento no trabalho.

Auxiliando, ainda, nesta compreensão da ligação do trabalhador com sua atividade, Revuz (2010) também nos traz interessantes contribuições. Para ela, o trabalho é um objeto duplo, ele é constituído por certo número de exigências econômicas, técnicas, físicas, jurídicas. Existe, enquanto objeto social, mas existe também enquanto objeto do desejo, sendo portador de investimentos que podem ser perfeitamente inconscientes para pessoa. Segundo esta autora (2010), “o homem, ser de necessidade, mas também de desejo, busca um equilíbrio precário em sua vida psíquica através de objetos como o trabalho, suscetíveis de apaziguar suas contradições” (p. 225).

O objeto psíquico “trabalho” é um tanto quanto enigmático e, se não atentarmos para uma análise um pouco mais cuidadosa, o que extrairemos das pessoas falando sobre seus trabalhos será exclusivamente a questão financeira.

Em uma conversa rápida, talvez, o primeiro pensamento que venha a suas mentes para justificar o motivo de continuarem trabalhando seja o ganho financeiro, todavia, em uma conversa um pouco mais longa, talvez, já seja possível perceber que há outros motivos e outros sentidos encontrados no trabalho.

Segundo esta autora, a necessidade financeira não é a única fonte de sentido no trabalho, mas inevitavelmente, sempre estará presente. Portanto, um dos eixos de análise quando estudamos o trabalho é a necessidade de trabalhar. É o trabalho associado à dimensão do ter, isto é, o fato de se ter um lugar e de ter uma remuneração que permita a sobrevivência autônoma. Revuz (2010) aponta para o fato de que, por muito tempo, o homem é dependente e a fonte de renda encontrada, através do trabalho, constitui certa autonomia para si.

Outro eixo de análise do objeto psíquico “trabalho”, apresentado por Revuz (2010), está relacionado à dimensão do ser. Essa dimensão está relacionada a todos os enunciados produtores de identidade que se podem produzir a partir do trabalho, por exemplo: “Eu sou empregado do banco”. Este ponto de análise está muito relacionado ao reconhecimento social atribuído ao trabalho. Muitas vezes, o sofrimento associado ao desligamento do mundo do trabalho está ligado a esta perda de reconhecimento social.

Vimos, na revisão bibliográfica deste estudo, que muitas pesquisas que se têm produzido para refletir sobre a aposentadoria destacam esta dimensão. Segundo Santos (1990), “o papel profissional, em nossa sociedade, além de ser obrigatório, representa um dos papéis mais valorizados, o sujeito é levado a tomá-lo como fonte de prestígio, poder e aceitação” (p.28).

Assim, também, França (2002) afirma que “o significado do trabalho perpassa e define fortemente o sentido da vida adulta na maioria das sociedades ocidentais (...) em uma sociedade que valoriza o trabalho não estar engajado em uma ocupação pode ser fonte de desvalorização pessoal” (p.33).

Vivemos em uma sociedade voltada para o consumo e para a produção, e perder parte da capacidade de consumo ou não fazer mais parte do “circuito” de produção capitalista tem sido apontado, em muitas pesquisas, como fonte de sofrimento para aqueles que se desligam do mundo do trabalho assalariado.

Revus (2010) ainda destaca dimensões muito relevantes, como o fato do trabalho ser coletivo e, por isso, sempre irá remeter a ser com os outros e todas as implicações que isto pode gerar e, também, aponta para dimensão do próprio fazer. Ela coloca uma interessante questão que irá permear esta relação do trabalhador com sua atividade: “O que eu faço quando estou realizando o meu trabalho e de que maneira isto está satisfazendo algumas das minhas expectativas”? Refletir sobre esta questão, também, contribui no entendimento do que mantém as pessoas ligadas aos seus trabalhos.

Podemos notar quantos aspectos estão envolvidos e quantos pontos precisam ser considerados, quando se pretende compreender melhor o que envolve a complexidade do objeto de análise em questão: o trabalho. Precisamos conceituar e compreender melhor este objeto, quando buscamos entender a relação subjetiva que o sujeito construirá com a aposentadoria e com seu trabalho.

Percebemos que o trabalho assalariado, certamente, tem um sentido financeiro para aquele que o realiza, mas também observamos que este não é o único sentido encontrado e que compreender estes processos de produção de sentido é fundamental, quando se quer entender a aposentadoria e a relação que o sujeito estabelece com o seu trabalho. A seguir, apresentarei alguns conceitos trazidos pela Psicodinâmica do trabalho e que, também, contribuirão para esta análise.

1.2.2. Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho, também, nos auxilia nesta compreensão sobre o que seja o trabalho e sobre as relações subjetivas desenvolvidas pelo trabalhador em seu contexto de trabalho. Estes conceitos podem nos ajudar a compreender o processo de produção de sentido que as pessoas dão ao seu trabalho e, também, o que se passa quando um trabalhador se aposenta e opta por continuar trabalhando na mesma profissão e na mesma organização.

Buscando compreender questões já citadas como: Que outras dimensões estão envolvidas quando o sujeito desenvolve sua atividade além da relação financeira? Qual é o sentido que o trabalhador pode dar a sua atividade? Qual é o lugar do trabalho em sua vida e que importância tem? Que tipo de vivência desenvolve com seu trabalho? Podemos buscar auxílio em conceitos da psicodinâmica para entender estas e outras questões pertinentes aos estudos do trabalho e da aposentadoria.

Inicialmente, é importante destacar que, de acordo com Dejours (2004), “a relação entre a organização do trabalho e o homem não é um bloco rígido, está em contínuo movimento” (p.58).

Além disso, a partir dos anos 70, a psicopatologia do trabalho desenvolveu um diálogo que jamais se encerrou com a ergonomia e incluiu, sob o seu olhar sobre a organização do trabalho, uma grande descoberta feita por esta disciplina, a existência de um intervalo irreduzível entre a tarefa prescrita e a atividade do trabalho.

De acordo com Lancman & Szenelnan (2004), esta diferenciação já havia sido proposta pela sociologia do trabalho, contudo, para esta disciplina, este intervalo entre o que eles denominaram trabalho formal/trabalho informal ocorria, principalmente, pela díade constrangimento/autonomia, focando, portanto, as relações de poder. Para ergonomia, no entanto, esta diferenciação não se dá somente por causa das relações de poder, mas também por algo que diz respeito à própria técnica que é totalmente tomada por contradições. Ou seja, sempre haverá uma variabilidade que não diz respeito ao homem, mas a própria técnica que não consegue dar conta de tudo que pode ocorrer no meio e, por isso, esta variação será preenchida pelo sujeito de forma singular.

De acordo com Dejours (2004):

Na distinção elaborada pela ergonomia, a contradição não está situada somente nas relações de poder, reaparece na própria ordem da técnica. Até mesmo nos modos de operação, no ordenamento dos gestos, no engajamento dos corpos, nos processos de exploração ou aquisição das informações, a técnica está inteiramente tomada pela contradição. (p.61).

A Psicodinâmica do trabalho, partindo destas constatações de que o trabalho prescrito jamais coincidirá com o trabalho real, constatou que, além destas contradições, a organização do trabalho em si é repleta de contradições. Segundo Dejours (2004), “cada incidente ou acidente leva à elaboração de uma nova prescrição ou de uma nova regulamentação” (p.63).

Fundamentando-se nestas novas análises, a psicodinâmica passa a definir o trabalho como “a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (p.65), ou seja, a ação de trabalhar subentende preencher lacunas que jamais poderiam ser totalmente previstas por aquilo que fora prescrito anteriormente.

É o sujeito colocando-se de forma singular sob sua atividade que determina o quê, de fato, será delineado como o trabalho. Esta definição nos chama atenção sobre a dimensão humana que sempre estará presente em toda ação de trabalho. De acordo com Dejours (2004), “o trabalho é, por definição, humano, uma vez que é mobilizado justamente, ali, onde a ordem tecnológico-maquinal é insuficiente” (p.65).

Para Dejours (1993), ao contrário de alguns estudos que culpabilizam o homem pelos acidentes, é exatamente porque o homem está lá que há menos acidentes, pois “os próprios operários inventam, elaboram e transmitem uns aos outros os procedimentos mediante os quais eles evitam certos acidentes de trabalho, procedimentos estes que não lhes haviam sido ensinados nem durante a sua formação nem pela supervisão”. (p.284).

Portanto, compreender o que, de fato, é o trabalho não é compreender somente o prescrito, mas entender isso que se passa quando homens e mulheres realizam sua atividade. Para entender o trabalho, é preciso ir até estes homens e mulheres verificar o

que verdadeiramente se passa; o que verdadeiramente eles realizam ao tecerem suas atividades. Só desta forma, é possível analisar e falar sobre o trabalho.

Assim como na perspectiva ergológica, Dejours (2004), também chama a atenção para a importância da prática quando se pretende compreender o trabalho, ele diz:

O ato mesmo de conceituar parte do trabalho de campo – do drama e do vivenciado – tem sua origem na práxis e se esforça por respeitar, no curso de seu desenvolvimento a lição fundamental obtida da experiência clínica: a inteligência e a engenhosidade da ação estão à frente da consciência que os agentes têm delas. Assim, em psicodinâmica do trabalho, reiteramos a confiança na inteligência da prática e sujeitamos a elaboração conceitual ao primado da práxis. (p.58).

Por isso, dentro desta perspectiva de análise do objeto “trabalho”, devemos estar atentos a isso de novo que se produz quando o sujeito realiza sua atividade. Pois o homem trabalha exatamente onde a ciência e a técnica fracassam, quando não é possível prever e antecipar. E o homem não faz isso, apenas por conformismo ou submissão a situações de trabalho, o sujeito se implica em sua atividade buscando por qualidade. É o enigma da mobilidade subjetiva. Segundo Dejours (2004):

A mobilização subjetiva diante do desafio que constitui a organização do trabalho supõe: esforços de inteligência; esforços de elaboração para construção de opiniões (...) sobre a melhor maneira de arbitrar as contradições e de acertar as dificuldades da organização do trabalho; esforços para se inteirar e participar do debate de opiniões necessárias à deliberação que deve preceder ou acompanhar as escolhas. (p.69)

Portanto, constata-se que a mobilização subjetiva implica esforços que, por sua vez, implicam engajamento no trabalho. Mas o que move esta mobilização subjetiva, o que mantém o sujeito engajado em seu trabalho?

Ao buscar compreender estas questões, Dejours (1993) buscou analisar o modelo japonês, conhecido pelo seu sucesso em produtividade e qualidade. Apesar de lançar

mão de uma sustentação econômica importante e que tem um papel no engajamento dos trabalhadores como perfil de carreira significativa, taxa salarial elevada, e estabilidade inigualável no emprego, observa-se que estes benefícios econômicos não são suficientes para explicar o engajamento, visto que alguns, mesmo com estes benefícios, se desmobilizam.

Para auxiliar na análise desta dimensão psicológica envolvida neste engajamento no trabalho, Dejours (1993) traz conceitos como o da confiabilidade. Ele diz:

Para questionar a dimensão psicológica da relação com o trabalho no modelo japonês, pode-se escolher, dentre diversos temas, um problema particular: o da confiabilidade, ou da confiabilização dos sistemas homem-máquina, a partir do qual mostrarei, em referência aos estudos empíricos realizados na França, como se pode analisar o envolvimento das subjetividades no trabalho. (P.283)

Para dar conta de suprir esta diferença entre o prescrito e o real do trabalho e na busca pela qualidade do trabalho, Dejours (1993) diz que os sujeitos usam aquilo que ele denominou de inteligência prática ou artilosa. Esta inteligência está presente em todos os homens com boa saúde e se manifesta em todas as situações de trabalho, segundo ele “ela não se manifesta apenas na esfera do trabalho manual. Ela se encontra também no centro da atividade intelectual, e mesmo do trabalho teórico” (p.289).

Dejours (2004), também, diz que “ajustar a organização prescrita do trabalho exige a disponibilidade da iniciativa, da inventividade, da criatividade e de formas de inteligência específicas próximas daquilo que o senso comum classifica como engenhosidade”. (p.66).

No entanto, Dejours (1993) esclarece, também, que há um contexto propício para que a inteligência prática se manifeste. Segundo ele:

As formas concretas de que se reveste a inteligência dependem do contexto e de seus dois componentes: o contexto sincrônico, ou seja, a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho no momento presente, de um lado; o contexto diacrônico, ou seja,

a história do sujeito e a maneira pela qual o contexto sincrônico (situação atual de trabalho) tem lugar em relação ao passado do sujeito. (P. 290)

Para analisar estas condições de manifestação da inteligência prática, Dejours (1993) utiliza conceitos da psicanálise e propõe análises que nos ajudam a refletir sobre o objeto que nos propomos a entender nesta pesquisa: a relação do sujeito com seu trabalho.

Dejours (1993) aponta que, para a psicanálise, :

A criança quando muito pequena parece ser tão sensível à angústia dos pais, que esta logo se torna algo também seu. A criança então luta contra o sofrimento de seus pais como se tratasse do seu próprio sofrimento (...). Este sofrimento e as preocupações fundamentais de seus pais tornam-se um enigma que a criança carregará consigo durante toda a sua vida adulta. Este enigma vai originar uma curiosidade jamais satisfeita, um desejo de saber e um desejo de compreender, periodicamente reativados pelas conjunturas materiais e morais cuja forma faz lembrar a preocupação dos pais. (P. 292)

Ainda quando criança, o sujeito usa o jogo para tentar dar sentido a este sofrimento. Através do jogo, a criança pretende convidar os pais, para que representem no teatro intermediário, imaginário e humorístico, seu sofrimento transformado em peça teatral. Inesgotável, insaciável, a atividade lúdica é uma forma importante de experimentação das teorias infantis.

Para Dejours (1993), o trabalho é a oportunidade de transpor mais uma vez o cenário original do sofrimento na realidade social. Desta vez, os parceiros do cenário não são mais os pais nem seus substitutos diretos. São os outros trabalhadores, os outros adultos. Ele diz, ainda, que a passagem do teatro psíquico para o teatro do trabalho corresponde ao que, em psicanálise, designa-se pelas expressões técnicas “mudança de objeto” (da pulsão) e “mudança de finalidade” (da pulsão).

É importante ressaltar que a ressonância simbólica⁵ terá um papel importante aqui para que esta transposição seja possível. É preciso que haja entre o teatro do trabalho (ou seja, as condições concretas do trabalho) e o teatro psíquico, herdados da infância, analogias de estrutura ou de forma.

Dejours (1993) afirma que:

Quando a ressonância simbólica existe entre o teatro do trabalho e o teatro do sofrimento psíquico, o sujeito aborda a situação concreta sem ter de deixar sua história, seu passado e sua memória “no vestiário”. Ao contrário, ele reveste a situação de trabalho de um poder de envolvimento que implicaria a reatualização, por meio do trabalho, de sua curiosidade e de sua epistemofilia⁶ (...) Por meio do trabalho, o sujeito envolve-se nas relações sociais, para onde ele transfere as questões herdadas de seu passado e de sua história afetiva. (P.293).

Para Dejours (1993), o uso da inteligência artilosa ou prática que permite ao sujeito criar nas situações de trabalho é ocupada exatamente por este espaço que antes se dava o jogo da criança. Ele diz: “Ora, pode-se demonstrar que, numa situação real, a defasagem que cada operador deve gerir necessariamente entre a organização prescrita do trabalho e organização real requer sempre uma atividade de concepção. É esta atividade de concepção que toma o lugar da atividade de experimentação antes ocupado na criança pelo jogo” (p.293).

Neste sentido, Dejours afirma que a mobilização psíquica dos sujeitos no trabalho não está somente ligada a questões econômicas, mas também a este deslocamento da “pulsão” que se transforma em inteligência artilosa e também pelo sofrimento que busca por sentido, um sentido para si mesmo e que envolve uma busca por identidade.

⁵ Diz respeito a identificações que o sujeito consegue produzir entre as situações de trabalho e situações anteriores em sua história. Elas não precisam ser idênticas, mas precisam ter uma relação.

⁶ Epistemofilia é um conceito da psicanálise que diz respeito a esta curiosidade jamais satisfeita. Um desejo de saber e um desejo de compreender, periodicamente reativados pelas conjunturas materiais e morais cuja forma faz lembrar as preocupações dos pais vividas na infância como se fossem do próprio sujeito. (DEJOURS, 2003, P. 293)

Vale salientar que esta identidade não está relacionada a uma construção da personalidade como é entendido por algumas abordagens psicológicas. Ao falar sobre identidade, Dejours (1993) está se referindo ao sentimento de pertencimento. Além disso, identidade não é algo estável como uma essência, mas o que faz o sujeito se singularizar dele mesmo e do grupo. Portanto, este autor não assume o conceito sociológico de identidade profissional, já que, para ele, identidade é o que torna um trabalhador singular frente aos outros e a si mesmo. Este sentimento de pertencer a algo, na psicodinâmica, é sentido pelo sujeito através da dinâmica da contribuição e do reconhecimento. Ele afirma:

A experiência clínica nos ensina que, fundamentalmente, o sujeito, em sua relação com o trabalho, espera que a organização do trabalho lhe ofereça uma possibilidade de *contribuição*. E não, como se diz com tanta frequência, que ela lhe ofereça unicamente uma retribuição, nem que fosse em pagamento por seu sofrimento e pelo “sem-sentido” de sua situação subjetiva. Por trás desta expectativa de poder fornecer uma contribuição singular no campo do trabalho, há sem dúvida uma busca de identidade. O que mobiliza o sujeito em sua relação com a tarefa não é apenas a compulsividade, ou a força da pulsão, mas sim o propósito subjetivo fundamental de obter, em troca de seu envolvimento e de sua contribuição, um benefício em termos de sentido para si mesmo. Por trás da mobilização subjetiva, está a busca de identidade (DEJOURS, 1993, P.294).

Além disso, é importante atentarmos para o fato de que esta dinâmica de contribuição e retribuição alcançada através do reconhecimento para análise psicodinâmica do trabalho é de natureza essencialmente simbólica. Dejours (2004) declara:

Este reconhecimento, como se vê, é antes de tudo simbólico. Reconhecimento da legitimidade da escolha, reconhecimento do mérito do sujeito e reconhecimento da qualidade final do seu trabalho. Não se trata aqui de um reconhecimento material ou de uma indenização em forma de prêmio, ainda que estes últimos

possam vir a acentuar ou a reforçar os primeiros. Esta busca pelo reconhecimento é fundamental. Sem ela, a sangria subjetiva é considerável no registro da busca de identidade. (P.298).

De acordo com Dejours (2004), este reconhecimento, para a análise psicodinâmica, pode ser sentido em duas dimensões: no sentido de constatação, que segundo ele: “implica o reconhecimento da imperfeição e da técnica, das falhas organizacionais do trabalho prescrito e do recurso indispensável à contribuição dos trabalhadores para fazer funcionar o processo de trabalho” (p.71) e o reconhecimento no sentido de gratidão, “pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho” (p.72).

Além disso, este reconhecimento pode se dar verticalmente, por superiores hierárquicos e subordinados, e também horizontalmente, por pares, colegas de trabalho. Para psicodinâmica, é através deste reconhecimento que o sujeito encontrará prazer ao realizar a sua atividade e manter-se-á engajado fazendo uso de sua inteligência prática. Diante destas reflexões, podemos nos questionar: Será que os professores participantes desta pesquisa encontram reconhecimento no trabalho, será que conseguem fazer uso de sua inteligência artilosa e isso contribui para se manterem ligados ao trabalho?

É importante registrar, também, que, ao analisarmos a dinâmica do reconhecimento, nas situações de trabalho, precisamos atentar para o fato de que nem sempre ela é tão prontamente notada e vai ter sentido para um indivíduo, bem como, não necessariamente, para outro, na mesma situação de trabalho, isto ocorrerá. Por isso, devemos ter cuidado, ao afirmar que um trabalhador tem ou não reconhecimento em seu trabalho. É preciso analisar de perto a situação.

Este reconhecimento, então, está ligado à estética do que se faz, a como seus colegas julgam a qualidade do seu trabalho e, também, está ligado ao reconhecimento da própria organização de que existem falhas na técnica que são supridas pelo trabalhador no uso de sua inteligência prática.

Mas como o sujeito preenche estas falhas sem que cada trabalhador tome uma decisão e faça uma escolha de como agir totalmente isolada? Para compreender esta questão, Dejours (2004) traz o conceito de coordenação e cooperação e nos chama a atenção para importância da construção dos coletivos no trabalho, ou seja, não fazemos escolhas totalmente sozinhos, elas envolvem um coletivo.

Neste sentido, ele declara:

As descobertas, as engenhosidades, as inovações advindas das interpretações da organização prescrita e das experimentações ou experiências singulares do trabalho devem ser coordenadas, sem o quê, corre-se o risco de provocar incoerências e incompreensões entre os agentes que destroem as potenciais vantagens da inteligência operária (p.67).

Ele diz, ainda, que a cooperação “é um grau suplementar na complexidade e na integração da organização do trabalho (...) a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (p.67).

Estes conceitos apontam para a importância de considerarmos o coletivo quando buscamos compreender as situações de trabalho e a relação que o sujeito estabelecerá com sua atividade. Ele afirma:

A conquista da identidade no campo social, mediada pela atividade de trabalho, passa pela dinâmica do reconhecimento. Ora, o reconhecimento implica o julgamento de pares, que só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade de pares. Assim, o coletivo aparece como um elo de suma importância e o ponto sensível da dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho. (p.75)

Além dos conceitos que já foram apresentados, na busca por compreender a relação do sujeito com seu trabalho, é importante salientarmos, também, que para Psicodinâmica, o trabalho sempre será fonte de certo sofrimento devido ao encontro do indivíduo com os constrangimentos sistêmicos e técnicos, mas muitas vezes, apesar deste constrangimento, o sujeito não adoce porque faz uso destes mecanismos que apresentamos e, também, de construções coletivas de defesa.

Dejours (2004) denominou estas construções de *sistemas defensivos*. É importante ressaltar, no entanto, que estas defesas não são aquelas abordadas pela psicanálise, mecanismos de defesa individuais que são construídos na história de cada um, estas

defesas, apresentadas pela abordagem psicanalítica, não darão conta das situações de trabalho. No trabalho, os sujeitos constroem sistemas coletivos de defesa, ou seja, a defesa construída no trabalho não é de um nem de outro, é algo compartilhado pelos trabalhadores. Pode até ter algo de individual, mas não foi construído na história de cada um, são construções elaboradas no trabalho.

Estas elaborações são produções subjetivas compartilhadas, muitas vezes, inconscientemente, e que formam um saber de ofício que faz com que pessoas que, às vezes, nem se conhecem compartilhem uma forma de realizar uma determinada atividade.

Na atividade docente, por exemplo, os professores compartilham de algo comum na profissão que é construído, culturalmente, uma percepção sobre o que é ser professor e sobre que regras estão envolvidas na execução desta atividade, as quais não são as mesmas em qualquer contexto ou cultura.

Muitas vezes, os indivíduos passam anos compartilhando um sistema coletivo comum que permite que não adoeçam. Por não haver separações muito rígidas entre trabalho e não-trabalho, podemos pensar se estas estratégias construídas coletivamente no trabalho contra o adoecimento, também podem ser utilizadas fora deste contexto profissional e favorecer a saúde do indivíduo. Como seria, então, sair destes coletivos com a aposentadoria e deixar de usar estas ideologias e estratégias utilizadas por tantos anos? Os sistemas defensivos ajudam a viver a vida. Como é enfrentar o sofrimento sem estes coletivos? Que novas atividades seriam possíveis, além do trabalho, que possibilitariam essa inserção em coletivos?

Vale salientar, ainda, que estas defesas não fazem com que o sofrimento deixe de existir, mas possibilitam a manutenção da saúde e a construção do prazer na realização da atividade. O coletivo de trabalho, a forma como ele é gerenciado, o encontro do sujeito com o trabalho são fatores que contribuem para o sujeito encontrar prazer no trabalho e na vida e manter-se engajado. É importante destacar, no entanto, que esta positividade na relação com o trabalho e que contribui para este engajamento não é algo estático, rígido e imóvel.

É importante compreendermos e considerarmos a dinâmica que está presente na nossa vida e no nosso corpo. Para que um trabalho faça sentido, não é necessário que ele

seja prazeroso o tempo inteiro, assim como nosso corpo pode estar saudável, mesmo vivendo angústias e sofrimentos.

A definição internacional de saúde diz que ela seria um estado de bem – estar e de conforto, de bem-estar físico, mental e social. Todavia, Dejours (1986) nos provoca a refletir que, talvez, este estado seja algo ideal e inatingível e que compreender a saúde seja algo mais complexo e que envolve considerar a dinâmica presente no vivo saudável.

Segundo Dejours (1986), a fisiologia já nos traz contribuições neste sentido, ao apontar, que organismo não para de se mexer, está o tempo todo em mudança. Às vezes, sente vontade de dormir; às vezes, de ter atividades, isso muda várias vezes, no mesmo dia ou na mesma semana, portanto ele afirma: “O estado de saúde não é certamente um estado de calma, de ausência de movimento, de conforto, de bem estar e de ociosidade. É algo que muda constantemente” (p.8)

Da mesma forma, no campo psíquico, a saúde não pode ser considerada a partir da ausência de sofrimento e angústia. Dejours (1986) aponta:

Quando se vê um militante angustiado por problemas de lutas, problemas políticos, de relação de força, seria a solução dizer-lhe que é necessário parar de militar? (...) Não estamos certos de que eles se sentiriam melhor, provavelmente, alguns se sentiriam muito pior. (...) Cremos que o raciocínio feito no caso dos militantes é válido para muitas outras profissões. Queremos dizer que há muitas outras atividades, muitas outras profissões – como a dos artistas, por exemplo – onde as pessoas estão melhor quando se confrontam com esse tipo de angústia e quando tentam resolvê-las graças à sua atividade, do que quando se colocam ao abrigo de tudo isso (p.9).

Assim também no trabalho, quando uma tarefa é imutável e fixa ela pode ser muito perigosa. Mais uma vez é a variação e as mudanças no trabalho que são mais favoráveis à saúde. O que não significa que será sempre simples fazer escolhas frente a esta variabilidade. Contudo, se o trabalho pode ser perigoso, se ele pode ser causa de sofrimento, o não-trabalho também. Dejours (1986) diz:

O fato de não trabalhar pode desencadear uma porção de doenças. Apressamo-nos a dizer que há um discurso completamente falacioso, que consiste em pensar que quando as pessoas lutam contra certos aspectos perigosos, nocivos ao trabalho, de fato, elas só têm uma ideia: a de não querer fazer nada (...) A psicopatologia do trabalho mostra que isto não é verdadeiro. O objetivo das pessoas não é de não fazer nada e, geralmente, para um psiquiatra, quando as pessoas não fazem nada e podem manter-se num estado de inatividade total, é sinal de que estão muito doentes (p.10).

Por isso, muitos docentes, às vezes, quando se aposentam e optam por continuar trabalhando, sentem esse desejo de viver suas atividades de outra forma. Não querem ficar sem fazer nada, mas também não querem viver seu trabalho de uma forma extremamente desgastante, na qual não há muito espaço para o prazer. Na aposentadoria, encontram esta forma de viverem seu trabalho com mais qualidade. Coloca-se, então, uma questão importante e que muda a perspectiva da análise, a questão não é trabalhar ou não trabalhar, mas “Qual o trabalho?”.

O que importa no trabalho, em relação ao funcionamento psíquico, não é qualquer coisa, mas a organização do trabalho. Condições de trabalho e organização do trabalho não são a mesma coisa. Condições de trabalho são o que chamamos de condições físicas, químicas e biológicas presentes no ambiente de trabalho; a organização de trabalho, por sua vez, diz respeito a, principalmente, duas coisas: a divisão de tarefas e a divisão de homens.

A divisão de tarefas diz respeito a tudo que é prescrito pelo organizador do trabalho. Quando se dividem as tarefas, é preciso que haja uma hierarquia, um controle e, por isso, há a divisão de homens. As pessoas são divididas e as relações entre uns e outros são reguladas e organizadas a nível deste conjunto que se chama organização do trabalho. Portanto, a organização do trabalho atinge o conteúdo das tarefas e as relações humanas. As organizações de trabalho mais perigosas para a saúde mental do trabalhador são aquelas que atacam o desejo do trabalhador. Mas há também aquelas organizações de trabalho que favorecem a saúde. Quanto a isso, Dejours (1986) declara:

Há estudos que mostram também que há organizações do trabalho que levam a tarefas cujo conteúdo é justamente um meio de equilíbrio. Essa situação é favorável à saúde das pessoas. Há trabalhadores que se sentem melhor depois de um trabalho do que antes dele! Nesse caso pode-se dizer que a organização do trabalho não reprime o funcionamento mental. Pelo contrário, ela oferece um campo de ação, um terreno privilegiado para que o trabalhador concretize suas aspirações, suas ideias, seus desejos. Em geral, isso acontece quando o trabalho é livremente escolhido e quando sua organização é bastante flexível para que o trabalhador possa adaptá-la a seus desejos, às necessidades de seu corpo e às variações de seu estado de espírito. É, portanto, fundamental ressaltar que o trabalho não é forçosamente nocivo para a saúde. (p.10)

Ao afirmarmos esta positividade do trabalho, corremos o risco de, como pensadores cartesianos, cairmos no extremo oposto do qual falávamos a respeito do conceito de saúde, achando que se tratam de organizações de trabalho que nunca geram sofrimento e estão num estado de equilíbrio e satisfação inerte. Já sabemos que tal estado é um ideal não-concretamente atingido. Manter-se engajado e desejoso por seu trabalho, encontrando positividade nele, passa também por desencontros e frustrações. É apesar desta enigmática contradição que algumas organizações de trabalho propiciam a saúde e outras não.

O novo conceito de saúde proposto por Dejours, portanto, e que nos ajuda a compreender esta relação mais dinâmica com a vida é:

A saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. (...). A saúde é a liberdade de dar a esse corpo a possibilidade de repousar, é a liberdade de lhe dar de comer quando ele tem fome, de fazê-lo dormir quando ele tem sono, de fornecer-lhe açúcar quando baixa a glicemia. É, portanto, a liberdade de adaptação. (...) Entendendo, bem estar psíquico pela liberdade que é deixada ao desejo de cada um na organização

da sua vida. E por bem estar social, cremos que aí também se deve entender a liberdade, é a liberdade de se agir individual e coletivamente sobre a organização do trabalho, ou seja, sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações que mantêm entre si. (p.11)

Como podemos notar, a Ergologia e a Psicodinâmica do trabalho oferecem-nos conceitos que nos auxiliam a compreender melhor o que é o trabalho e que relações o sujeito estabelece com o mesmo. É fundamental entendermos e utilizarmos estes conceitos quando buscamos compreender a relação que docentes de uma universidade pública federal, que optaram por continuar trabalhando, mantêm com seu trabalho. Por isso, é necessário definirmos, de qual trabalho estamos falando, e entender que dinâmica está envolvida nesta relação do sujeito ao realizar sua atividade.

Além de compreendermos estes conceitos, é indispensável apresentarmos o contexto mais geral da aposentadoria docente no Brasil e, também, o contexto do ensino público superior, pois estas questões também atravessarão este processo de produção de sentido que o sujeito dará a sua atividade.

Capítulo 2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL: SISTEMA PREVIDENCIÁRIO E ENSINO SUPERIOR PÚBLICO BRASILEIROS.

Para compreender as situações de trabalho, entender de fato o que se passa, é preciso ir até homens e mulheres que realizam suas atividades e entender como as estão gerindo. Todavia, isto não significa que devemos desconsiderar o contexto mais geral, pois isto, também, atravessa a experiência das pessoas. Além disso, a pesquisa, muitas vezes, nos exige compreender, minimamente, nosso campo em questão, pois isto facilitará no momento de formular as questões. O objetivo central deste capítulo, então, é informar e contextualizar o leitor acerca de algumas diretrizes que têm norteado reformas para o setor público, como as vividas no sistema previdenciário e no ensino superior público.

Para entender melhor a experiência dos professores com sua aposentadoria e com seu trabalho, é necessário então passarmos por este contexto mais geral, normas antecedentes que fazem parte da relação destes professores com sua atividade.

Vale ressaltar que, embora o regime de previdência do setor público seja diferente daquele que rege o setor privado (o regime de aposentadoria do servidor público federal é o RJU - regime jurídico único-, já os trabalhadores chamados celetistas, regidos pela CLT, tem a previdência pautada pelo RGPS – regime geral de previdência privada) é importante atentar, minimamente, para estes dois sistemas, pois as reformas da previdência têm atingido ambos de diferentes formas.

Visando, então, uma melhor compreensão dos motivos que têm desencadeado estas reformas, é preciso entender esta situação mais ampla que tem gerado algumas mudanças em políticas públicas. É importante salientar, todavia, que esta pesquisa debruça-se no entendimento das relações e ligações do sujeito com seu trabalho, e este capítulo funcionará, apenas, como uma ferramenta para compreender melhor o que perpassa este universo social mais amplo, mas não se aprofundará na compreensão das particularidades e singularidades da experiência do Brasil.

Apresentarei, a seguir, algumas transformações que ocorreram e estão ocorrendo, na forma de organização do Estado, e que desencadearam, entre outras coisas, reformas na previdência e no ensino superior público.

2.1. O contexto de mudanças no papel do Estado e as reformas.

As décadas de 70 e 80 foram marcadas, internacionalmente, pela crise do modelo fordista e o surgimento de um novo modelo de acumulação flexível, caracterizado pela reestruturação econômica e o reajustamento social e político. No entanto, este processo não é estático, não se passa de um modelo para outro de forma mecânica, é, como já foi dito, um processo e, portanto, ambos modelos coexistem, influenciando de diferentes formas as organizações do trabalho em cada lugar e/ou situação.

Ainda assim, é importante compreender este processo, pois, mesmo que de diferentes formas e passando por diferentes renormatizações, estas novas concepções afetam as formas de se conceber o trabalho, o papel do Estado, as políticas públicas e diversas outras questões.

Uma destas mudanças foi a que pudemos observar em muitos países, onde os Estados-Nação modificaram sua forma de atuação, reduzindo sua intervenção. Em diversos países, os investimentos em políticas públicas reduziram-se, e os interesses do mercado, muitas vezes, prevaleceram, resultando em muitas privatizações. Neste sentido, Mancebo (2006) esclarece:

A transnacionalização da economia, somada ao avanço tecnológico e à substituição de uma tecnologia rígida por outra mais flexível e informatizada, as mudanças na organização do trabalho, a crise fiscal e a incapacidade do fundo público de continuar financiando a acumulação de capital e a reprodução da força de trabalho, provocaram a crise do modelo de acumulação fordista e do Estado de bem-estar social. A saída apontada pelos neoconservadores que entram em cena é a defesa das leis de mercado, sem restrições e a retirada da intervenção do Estado na economia, com a diminuição dos gastos públicos e dos investimentos em políticas sociais. Assim, este novo modelo de acumulação flexível, impôs reformas ao Estado, que passa de interventor a gestor, transformando funções específicas do setor de serviços para o mercado. (P.39).

No Brasil, este ideário neoliberal ganhou força nos anos 90, iniciando-se uma série de reformas, no Estado, como as que ocorreram no sistema previdenciário e, também, no sistema de ensino público superior. De acordo com Mancebo (2006), “o discurso privatista dos governos brasileiros, desde Fernando Collor de Mello, proclama a superioridade do setor privado sobre o público, ao mesmo tempo em que atribui ao mercado características de impulsionador do crescimento econômico” (p.41).

O professor universitário é alvo destas transformações e reformas tanto do sistema previdenciário, que altera os seus direitos quanto à aposentadoria, como também das reformas do ensino superior público. Estas reformas impactarão, diretamente, a vivência do professor com seu trabalho. O sentido que o professor dará ao seu trabalho e os debates de normas que nortearão suas escolhas no dia a dia de trabalho são, certamente, atravessados por estas questões políticas macrossociais. Por esta razão, este capítulo destina-se a contextualizar, brevemente, o leitor acerca destas principais mudanças.

É importante lembrar-se do que nos aponta Durrafforg (2010) ao afirmar que:

Interessar-se pelo trabalho é se interessar por esta dialética fundamental entre o singular e o geral (...) Há um massacre quando, para tratar dos problemas sempre singulares, nos atemos de forma abstrata aos fenômenos gerais. As pessoas não se identificam e podemos estar certos de deixar escapar completamente o concreto do trabalho (p. 62).

Portanto, esta pesquisa propõe-se a ir até os atores do trabalho, professores aposentados que continuam a exercer suas atividades, mas sem desconsiderar aspectos mais gerais que refletem no trabalho docente. É preciso considerar estas questões e compreender como, no dia a dia de trabalho, as pessoas lidam e recriam sua relação com a sua atividade, neste contexto de mudanças.

2.1.1. Breve histórico do sistema previdenciário brasileiro

O contexto neoliberal, de maneira diferente em cada localidade, trouxe influências que culminaram em diversas alterações, em políticas sociais e mudanças na forma de intervenção do Estado. Por conta disso, o sistema previdenciário brasileiro ganhou um novo formato e passou por algumas reformas que alteraram profundamente o papel do Estado enquanto responsável por “fazer valer” este direito social.

Apesar do professor de Universidade pública ser regido pelo RJU, regime este diferente do setor privado, é importante entender, brevemente, este contexto mais geral da previdência, que auxiliará o leitor a conhecê-lo melhor e compreender como estas mudanças afetam, de maneiras diferentes, os dois regimes.

Pretende-se, nesta porção deste estudo, apresentar uma breve contextualização histórica do sistema previdenciário e pontuar estas alterações que têm sido vividas pelos professores de Universidades públicas.

Segundo Rodrigues (2002) citado por Bertussi e Tejada (2003), os primeiros sistemas de previdência considerados institucionalizados surgiram no século XIX, nos Estados Unidos, com a criação do primeiro sistema de aposentadoria em 1875, pela empresa *American Express Company*. E, logo em seguida, em 1889, na Alemanha, no governo de Bismark foi criado o 1º sistema de previdência social moderno. No entanto, de acordo com Ceres (2007), somente em 1942, durante o período conhecido como “o ciclo de ouro do capital avançado”, o sistema de segurança social passa a ser estruturado como serviço público, ganhando *status* de direito social.

No Brasil, a primeira lei que tratava da previdência social foi a lei Eloy Chaves de 1923, promulgada ainda no período da República velha. Esta lei instituiu a chamada CAPs, um fundo especial de aposentadoria e pensões que, inicialmente, asseguravam somente os trabalhadores ferroviários. As CAPs incorporavam benefícios pecuniários de aposentadoria, pensões, prestação de serviços médicos e farmacêuticos. Eram organizações privadas, supervisionadas pelo governo.

De acordo com Bertussi e Tejada (2003), deu-se nos anos seguintes a criação de diversas CAPs, como dos portuários (1926), dos serviços telegráficos e radiotelegráficos (1930), de força, luz e bondes (1930), tanto que, em 1937, havia 183 instaladas no país.

Na década de 30, no governo de Getúlio Vargas, o setor público expandiu-se e os benefícios sociais foram sendo implementados para a maioria dos trabalhadores dos setores público e privado. Foram criados seis institutos de previdência, responsáveis pela gestão e execução da seguridade social brasileira.

Segundo Ceres (2007), a expansão previdenciária começou com a ampliação do número de CAPs e, depois, com a criação dos Institutos de Aposentadoria e pensão (IAPS), os quais possuíam planos diferenciados de benefícios e serviços como aposentadoria e pensões, auxílio-funeral e auxílio-doença. Inicialmente, somente os servidores públicos eram beneficiados, posteriormente, outras categorias foram incluídas.

De acordo com esta mesma autora, ainda no período Vargas, houve um projeto de unificação da previdência com a criação do Instituto de Serviços Sociais (ISS), dando início a um debate que resultou, no final do Governo JK, em 1960, na Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS).

O novo texto aprovado levou cobertura potencial a todos os trabalhadores urbanos e um sistema uniforme de funcionamento e financiamento para os IAPS. Em 1963, os trabalhadores rurais foram incluídos e, no período de 60 a 64, as reivindicações dos trabalhadores também levaram a instituir a aposentadoria por contribuição.

Em 1966, a Previdência Social foi unificada em um único instituto: o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que tinha como base a unificação e a uniformização dos benefícios. Logo em seguida, em 1967, a previdência foi estendida aos trabalhadores rurais, domésticos e autônomos. Também foi instituído o amparo à velhice e aos inválidos e foi criado o salário-maternidade. O setor privado passou a vender serviços sociais e novos fundos sociais foram criados, como o FGTS, PIS, PASEP e BNH.

Segundo Bertussi e Tejada (2003), em 1974, com a ampliação do universo de pessoas que passavam a receber benefícios do sistema, decorrência natural do envelhecimento gradativo da população, ocorreram as primeiras preocupações das consequências fiscais. Surge, nesse ponto, a questão da dificuldade fiscal para custeio dos benefícios criados, passando a ser tema de discussão em nível mundial.

A questão-chave era buscar o equilíbrio econômico-fiscal dentro do contorno jurídico existente, uma vez que, originou-se uma série de benefícios para os quais não havia a devida cobertura financeira por parte do governo.

A Constituição de 1988 foi outro marco na aquisição de direitos previdenciários. É importante ressaltar que, neste momento, no Brasil, já havia dois regimes previdenciários distintos, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que rege os trabalhadores do setor privado, e o Regime Jurídico Único (RJU), que rege a previdência dos servidores públicos. As principais características trazidas, tanto para o regime geral quanto para os servidores públicos, eram:

- Aposentadoria por idade: 65 e 60 anos para homens e mulheres, respectivamente, com redução de cinco anos para os trabalhadores rurais de ambos os sexos;
- Aposentadoria por tempo de serviço: 35 e 30 anos de serviço para homens e mulheres, respectivamente, com redução de cinco anos de idade para os professores de ambos os sexos;
- Aposentadoria proporcional ao tempo de serviço: 30 e 25 anos de serviços para homens e mulheres, respectivamente;
- Os riscos cobertos pela previdência, bem como os valores mínimos e máximos dos benefícios concedidos, passaram a ser iguais para todos os contribuintes do sistema, extinguindo-se as desigualdades entre população urbana e rural.

Apesar destes direitos previdenciários conquistados constitucionalmente, as reformas tornaram-se pauta de discussão dos governos a partir dos anos 80. De acordo com Cabral (2000) citado por Ceres (2007), o quadro recessivo dos anos 80 comprometeu o crescimento econômico, precarizando as condições de vida e trabalho. Em decorrência desta situação, houve uma redução dos postos de trabalho, que resultou uma significativa diminuição da base de arrecadação e que, associado ao crescimento da demanda por benefícios e a grande sonegação existente no período, evidenciou a fragilidade do sistema de Previdência Social.

Ainda segundo Ceres (2007), no governo Collor, uma ampla proposta de reforma foi apresentada à sociedade e tinha como principal característica transferir para o setor privado as faixas salariais acima de 5 salários mínimos. Essa reforma foi justificada pelo entendimento, no governo, de que a Previdência Social estava na iminência de enfrentar um colapso em seu sistema e não poderia garantir o cumprimento de seus compromissos.

No ano de 1998, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, a Previdência Social foi seriamente atingida com a EC/20. Dentre as principais mudanças trazidas por esta emenda, destacam-se:

- Aumento da idade mínima para a aposentadoria integral ou proporcional (60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres);
- Fim da aposentadoria especial para os professores universitários;
- Fim da contagem do tempo de licença-prêmio em dobro para a aposentadoria.

De acordo como Soares (2003) citado por Ceres (2007), outra alteração muito importante, que ocorreu com a EC/20, foi a criação de um teto de benefícios. Assim, os funcionários públicos teriam assegurado um benefício até o limite máximo definido por lei, acrescido de um benefício a ser concedido por um plano de aposentadoria complementar, os fundos de pensão. Desta forma, o governo, ficou isento de garantir os pagamentos de benefícios acima do teto fixado para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

No primeiro mandato do presidente Lula, foi retomado o debate sobre a necessidade de uma reforma na Previdência, tendo como foco principal a aposentadoria do setor público. Essa reforma, ocorrida em 2003, definiu entre outros pontos:

- A aposentadoria complementar por meio dos fundos de pensão;
- A extinção da aposentadoria proporcional para os servidores que ingressaram até 1998;
- Idade mínima de 55 anos para as mulheres e 60 anos para os homens;
- Fim da paridade;
- Correção dos benefícios para servidores que não cumprirem os requisitos para aposentadoria integral;
- Paridade parcial para aposentadorias integrais com correção restrita ao salário base;
- Contribuição de 11% para os aposentados.

Segundo Coggiolla (2004) citado por Ceres (2007), de uma forma geral, a reforma da previdência prejudicou o servidor público, porque acabou com a aposentadoria integral, com a paridade entre ativos e inativos, aumentou em 7 (sete) anos o tempo de serviço para a aposentadoria, privatizou o sistema e reduziu o volume de aposentados ao instituir a taxa dos inativos. Sendo que, para os professores universitários, a eliminação da aposentadoria especial e a taxa dos inativos constituem as maiores perdas da categoria.

Para facilitar a compreensão do leitor, apresento a seguir um quadro explicativo com as principais mudanças enfrentadas pelo setor público com as reformas de 1998 e 2003.

QUADRO 1: PRINCIPAIS MUDANÇAS OCORRIDAS NAS EC 20/98 E 41/03

REFORMA DA PREVIDÊNCIA PARA O SETOR PÚBLICO EC 20/98		
PRINCIPAIS ITENS	SITUAÇÃO ANTERIOR	REFORMA APROVADA
1. Caráter contributivo e exigência de equilíbrio financeiro atuarial.	Não havia exigência de contribuição.	O custeio ocorrerá mediante contribuições de todos os servidores, incluindo inativos e pensionistas, e o cálculo destas contribuições resguarda o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema.
2. Regime exclusivo para ocupantes de cargo efetivo	O regime podia abranger qualquer servidor público.	Restringe-se o número de beneficiários do sistema somente para aqueles que ocupam cargo efetivo (estatutários).
3. Limite de idade para aposentadoria por tempo de contribuição.	Aposentadoria aos 35 e 30 anos de serviço para homens e mulheres, com provimentos integrais e aos 30 e 25 anos com proventos proporcionais, sem exigências de limite de idade.	Regra permanente: - Aposentadoria aos 35 e 30 anos de contribuição e 60 e 65 anos de idade, respectivamente para homens e mulheres. - Fim da aposentadoria proporcional Regra de Transição - Aposentadoria aos 53 anos e 48 anos com 20% ou 40% de acréscimo (pedágio) sobre o tempo de contribuição que falta para completar a aposentadoria integral ou proporcional respectivamente.
4. Carência	Não há carência para fins de Aposentadoria, existe somente a exigência de 2 anos para estágio probatório.	Estabelecimento de um período mínimo de exercício no serviço público de 10 anos, sendo que 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria.
5. Vedação da aposentadoria com valor superior ao salário da atividade.	Em alguns Estados e Municípios, o servidor era promovido ao se aposentar, recebendo adicionais sobre o salário computado para efeito	O benefício será, no máximo, equivalente ao último salário.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA PARA O SETOR PÚBLICO EC 20/98		
PRINCIPAIS ITENS	SITUAÇÃO ANTERIOR	REFORMA APROVADA
	de cálculo de benefício.	
6. Proibição de acumulação entre aposentadorias e salários.	É permitida a acumulação entre aposentadoria e salário.	As atuais acumulações entre aposentadoria e salários estarão sujeitas ao teto correspondente à remuneração dos ministros do STF. A partir da reforma, serão vedadas de mais de uma aposentadoria e a acumulação de aposentadorias com a remuneração de cargos públicos.
7. Fundo de previdência complementar	Não havia esta possibilidade.	Para os novos ingressantes, o poder público poderá instituir o teto do RGPS para os benefícios, desde que organize fundos de previdência complementar de caráter voluntário, que devem funcionar em regime de contribuição definida.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA PARA O SETOR PÚBLICO EC 41/03			
PRINCIPAIS ITENS	SITUAÇÃO ANTERIOR	REGRA DE TRANSIÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL
1. Base de cálculo das aposentadorias.	Última remuneração do servidor.	Para os atuais servidores sem direito adquirido, vale a última remuneração como referência, desde que cumpridos os requisitos de idade (60 e 55 anos para homens e mulheres), tempo de contribuição (35 e 30 anos para homens e mulheres) e tempo de carência no serviço público (20 anos), na carreira (10	Média de salários de contribuição no RPPS e no RGPS.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA PARA O SETOR PÚBLICO EC 41/03			
PRINCIPAIS ITENS	SITUAÇÃO ANTERIOR	REGRA DE TRANSIÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL
		anos) e no cargo (5 anos)	
2. Aposentadoria por tempo de contribuição para ingressantes antes de 16.12.98	Regra de transição – Aposentadoria com valor da última remuneração aos 53 e 48 anos de idade para homens e mulheres mais 20% de acréscimo (pedágio) sobre o tempo de contribuição que falta para completar a aposentadoria.		Nova regra de transição da EC/41: O que muda é o valor da aposentadoria, que passa a ser calculado pela média dos salários de contribuição, com 3,5% de abatimento por ano de antecipação em relação as idades de 60 e 55 anos para homens e mulheres. Continuam valendo: a idade mínima de 53 e 48 anos para homens e mulheres e o pedágio de 20%.
3. Paridade entre ativos e inativos	A regra de reajuste das aposentadorias e pensões seguia os mesmos critérios dos servidores ativos.	Para os atuais servidores sem direito adquirido, é mantida a paridade, na forma da lei, desde que cumpram com requisitos de idade (60 e 55 anos para homens e mulheres) e tempo de carência no serviço público (20 anos), na carreira (10 anos) e no cargo (5 anos).	É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-los, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA PARA O SETOR PÚBLICO EC 41/03			
PRINCIPAIS ITENS	SITUAÇÃO ANTERIOR	REGRA DE TRANSIÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL
4. Carência	Estabelecimento de um período mínimo de exercício no serviço público de 10 anos, sendo que 5, no cargo em que se dará a aposentadoria.		Vale a regra anterior, com exceção dos atuais servidores sem direito adquirido, incluídos na regra de transição de paridade (item anterior)
5. Cálculo do Valor das Pensões	Igual à remuneração ou ao provento do servidor falecido.		Igual à remuneração ou ao provento do servidor falecido até o limite do teto do RGPS, acrescido de 70% da parcela excedente a esse limite.
6. Contribuição sobre aposentadorias e pensões	Não incidia contribuição previdenciária sobre aposentadorias e pensões.		Atuais aposentados, pensionistas e pessoas com direitos adquiridos: - Da União: faixa de isenção até 60% do teto do RGPS, - Dos Estados, DF e municípios – faixa de isenção até 50% do teto do RGPS; - Futuros aposentados e pensionistas faixa de isenção igual ao teto do RGPS.
7. Previdência Complementar	Instituição de previdência complementar para os novos servidores e criação de teto igual ao do RGPS, regulamentação por lei complementar.	Adesão ao teto do RGPS e à previdência complementar é facultativa.	Após a implantação por lei ordinária, os futuros servidores com salário superior ao teto do RGPS terão regime de previdência complementar. Para os atuais servidores, é facultativa.
8. Teto remuneratório	Teto geral – subsídio mensal dos ministros do STF. Não foi aplicado.		Teto geral – subsídio mensal dos ministros do STF Subtetos – Nos Estados, nos Municípios, no legislativo e no judiciário.

Fonte: Filho & Winckler (2005, p.230)

Podemos observar que este contexto previdenciário tem afetado as normas que regem a aposentadoria do professor universitário e gerado diversas repercussões para estes profissionais. Assim também, neste contexto neoliberal, o ensino público tem sofrido transformações em suas políticas que têm permeado a vivência dos professores com seu trabalho.

2.1.2. Contextualização das reformas do ensino público brasileiro.

O ensino público brasileiro, também, sofreu reformas nos últimos anos e isto tem atravessado a vivência do professor no seu trabalho. Como esta pesquisa foca a experiência de professores que continuam a exercer suas atividades, e, portanto, permanecem na Universidade, este trecho propõe-se a apresentar este contexto mais atual de políticas e reformas que tem afetado as Universidades públicas.

Mancebo (2006) afirma que o atual governo brasileiro não escapou das tendências globais presentes nos sistemas educacionais de muitos países e que apresentam como motivações centrais:

- (a) A deserção do Estado de seu necessário protagonismo na implementação da educação superior, ciência e tecnologia como um bem público e direito de cidadania e do seu papel de mantenedor pleno das instituições sociais relacionadas a essas áreas;
- (b) Uma gestão da educação superior nos moldes das empresas;
- (c) A privatização ou semiprivatização das universidades públicas com a introdução nestas dinâmicas mercadológicas, normalmente com o objetivo de geração de receitas próprias, por meio de parcerias com o capital para o enfrentamento das crises.

Este novo modelo passa, dentre outros fatores, pelo “desinvestimento” do governo nas instituições públicas, as quais passam a direcionar investimentos para organizações privadas de ensino através de programas como PROUNI⁷.

⁷ O PROUNI é um programa do governo que tem como objetivo oficial facilitar o acesso da população à Universidade. Dentre suas principais medidas está a compra de vagas ociosas das instituições de ensino

Outras medidas, também, são tomadas nestas propostas de reforma, trazendo consequências para o ritmo e o modo de trabalhar do professor universitário. Dentre elas, podemos destacar: o incentivo à autonomia das Universidades públicas, através do qual as instituições devem encontrar sozinhas novas formas de financiamento⁸; a subordinação de investimentos a pesquisas que deem retorno ao mercado; a diminuição do número de concursos públicos e o aumento da subcontratação através de contratos temporários e sistemas avaliativos⁹ que priorizam a quantidade e não a qualidade. Mancebo (2006) declara:

A atual reforma da educação superior no Brasil marcada pela compra de vagas na iniciativa privada, com o PROUNI, a abertura de mais de quatro dezenas de novos campi e a criação de mais 9 universidades federais, sem a necessária contrapartida econômica, configuram um quadro de expansão preocupante, pois enfoca unicamente no ensino e traz perdas para a qualidade da formação. Está havendo a expansão do acesso sem as garantias de qualidade. (p.12)

Todas estas mudanças têm impacto no trabalho docente. Mancebo (2006) destaca alguns fatores como: a precarização do trabalho docente, a partir de que proliferam as

superior privadas. Destinando-se, assim, para este programa, verba pública que antes era destinada às universidades públicas.

⁸ Como exemplo disto, pode-se citar a lei de inovação tecnológica. A proposta organiza-se em torno de três eixos: a constituição de ambiente propício a parcerias estratégicas entre universidades, institutos tecnológicos e empresas; o estímulo à participação de instituições produtoras de conhecimento, no processo de inovação; e o incentivo à inovação nas empresas. Esta proposta poderá afetar a universidade em profundidade, pois cria procedimentos mais rápidos de transferência e licenciamento de tecnologia das entidades de pesquisa para a indústria, sem as delongadas licitações. Além disso, os órgãos públicos de pesquisa que prestarem serviços a empresas poderão receber um auxílio financeiro extra, ou seja, as instituições de pesquisa receberão participação nos lucros gerados pela transferência de tecnologia. A principal preocupação com esta lei é a mercantilização do conhecimento.

⁹ O governo Lula criou a comissão especial de avaliação (CEA) com a finalidade de “analisar, oferecer subsídios, fazer recomendações, propor critérios e estratégias para a reformulação dos processos e das políticas de avaliação da educação superior e elaborar a revisão crítica de seus instrumentos, metodologias e critérios utilizados” (Brasil/MEC, 2003, p. 7). Muitas pressões foram feitas, contrárias ao teor do relatório dessa comissão, mas, por fim, foi aprovada a Lei n. 10.861, em abril de 2004, que regulamentou a matéria, instituindo o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior.

subcontratações temporárias de professores; a intensificação das atividades sentidas através do preenchimento de inúmeros relatórios e formulários, inscrições em editais visando à viabilização de verbas para suas pesquisas; a submissão a rigorosos e múltiplos sistemas avaliativos e a subordinação das pesquisas à lógica mercantil de investimentos nelas que aloca mais dinheiro em pesquisas consideradas, economicamente, úteis.

Apesar destas mudanças que têm alterado o contexto de trabalho do professor universitário, concluir consequências disto, sem ir até os atores do trabalho, compreender de perto como eles estão vivenciando estas mudanças, é correr o risco de cometer equívocos. É preciso ir ver de perto o que se passa e entender, então, como o docente tem renormatizado e elaborado formas singulares de vivenciar o trabalho frente a estas mudanças. Também não podemos desconsiderar que as características de cada curso/instituição irão influenciar na maneira como estas mudanças podem estar sendo sentidas.

Além disso, é importante destacar que professores da pós-graduação e professores de graduação estão sendo afetados de forma diferente por estas mudanças. Como nesta pesquisa, os encontros acontecem com docentes nestas duas situações, isto também poderá contribuir para percebermos, mesmo que minimamente, que diferenças podem ser estas.

Diante do exposto, buscarei, nos capítulos seguintes, compreender melhor estas vivências singulares frente a estas mudanças. Como está sendo a experiência docente destes professores participantes deste estudo neste contexto de mudanças? Como estas mudanças os têm afetado? Quais processos de sentido estão sendo elaborados? Por que se aposentar e permanecer trabalhando? Pretendo, nos próximos capítulos deste estudo, me ater ao quê, de novo e singular, está se construindo na experiência destes professores com o trabalho docente.

No capítulo 3, apresentarei o percurso metodológico feito neste estudo, quais inspirações metodológicas e quais métodos foram utilizados. Em seguida, no capítulo 4, apresentarei uma análise deste material.

Capítulo 3. PERCURSO METODOLÓGICO

Nos capítulos anteriores, aponte para aspectos teóricos que abordam a vivência do homem em seu trabalho e aspectos mais gerais, tanto da previdência como do ensino superior público. É necessário, agora, compreender como isto se apresenta na experiência destes professores aposentados.

Esta etapa da pesquisa destina-se, então, a expor como se realizaram os encontros com os professores participantes deste estudo. Que influências metodológicas nortearam os encontros? Quais métodos foram escolhidos para realizá-los? Que instrumentos foram considerados adequados para realizar esta etapa de pesquisa?

Falar sobre o seu próprio trabalho, o que nos mantém ligados a ele, o que nos agrada ou desagrada entre outras coisas que dizem respeito à relação que mantemos com nosso trabalho, não é tão simples, nem tão óbvio. As clínicas do Trabalho (Psicodinâmica do Trabalho e a Clínica da Atividade), assim como a perspectiva ética e epistemológica da Ergologia, propõem métodos indiretos de observação do trabalho, apostando que isto facilitará o acesso a este conteúdo enigmático presente no trabalho. Estas abordagens também sugerem que reflexões, realizadas coletivamente, enriquecem as discussões e ampliam a visão que estes trabalhadores têm sobre sua própria atividade.

A proposta de realizar os encontros em grupo foi considerada, neste estudo, todavia, apesar de estarem inseridos na mesma Universidade e no mesmo Instituto, estes professores passaram a atuar de forma diferenciada após a aposentadoria, com horários e dias variados, dificultando a construção de um horário comum onde todos pudessem estar presentes. Associado a isso, o tempo curto de duração do Mestrado, impossibilitou este tipo de encontro.

Diante disso, a possibilidade encontrada para este contexto de pesquisa, foi a realização de encontros individuais com os professores participantes, em que pudéssemos estabelecer conversas dialógicas sobre o trabalho.

A proposta das conversas dialógicas inspirou-se em perspectivas metodológicas apresentadas pelo dialogismo de Bakhtin e, também, pela perspectiva ética e epistemológica da Ergologia que busca valorizar o ponto de vista da atividade. Quanto a isso, Schwartz (2010) afirma ser “uma exigência ética, de respeito sem sombra de

dúvidas, mas ao mesmo tempo é uma exigência epistemológica dado que, no caso de não adotarmos e respeitarmos essa postura, nos faltaria um espaço de compreensão do que torna possível a história, as instituições, o próprio trabalho” (p.266).

Portanto, assumimos uma postura ética com os próprios trabalhadores, valorizando e afirmando que ninguém melhor do que eles mesmos poderiam falar sobre o seu próprio trabalho, mas também uma postura epistemológica, considerando que sem ir até estes trabalhadores, ir ver de perto o que se passa, não seria possível compreender, de fato, o trabalho.

As conversas foram, propositalmente, pouco estruturadas de forma que isto favorecesse o processo dialógico e valorizasse a experiência singular destes professores. De acordo com Bakhtin (1997) toda linguagem é ideológica, nunca é neutra. Portanto, a linguagem pode ser “uma ferramenta para compreender processos de produção de subjetividade num determinado contexto histórico” (p. 282).

Além disso, planejamos realizar mais de um encontro com cada professor, acreditando que isto possibilitaria novas reflexões produzidas tanto pelo pesquisador, como pelos professores de um encontro a outro. Infelizmente, só foi possível realizar mais de um encontro com uma professora. Ela atua na Universidade todas as terças e quintas, o que facilitou os encontros. Os outros professores atuam na pós-graduação e, apesar de estarem aposentados, permanecem submetidos a certas exigências que os mantêm envolvidos em muitas tarefas, como orientações e participação em bancas de defesa em outros Estados, por isso conseguimos fazer somente um encontro com cada um.

Nestes encontros, foi proposto que os professores falassem um pouco sobre sua experiência com o trabalho docente, antes e após a aposentadoria. No decurso das conversas, às vezes eu me colocava, intervindo e fazendo perguntas, trazendo algum conceito ou algo do contexto histórico que tinha visto na bibliografia e que percebia haver alguma ressonância com o que falavam. Em outros momentos, os professores colocavam alguma questão que consideravam relevante.

Desta maneira, busquei ir a campo, não somente para buscar informações pré-estabelecidas pelo pesquisador, mas procurando ouvir o que o professor tinha a dizer sobre seu próprio trabalho.

Além disso, esta estrutura dos encontros favoreceu a alternância dos sujeitos falantes (Bakhtin, 1997), pois tanto pesquisador quanto professores intervinham no discurso do outro, se colocando de forma ativa no diálogo estabelecido. Segundo Bakhtin, o ouvinte não é passivo, “ele adota uma postura responsiva ativa: ele concorda ou discorda, completa, adapta etc. e esta atitude do ouvinte está em elaboração constante desde o início do discurso, às vezes nas primeiras palavras emitidas pelo locutor.” (p.290).

Portanto, o ouvinte também se torna locutor. É a este processo dinâmico que Bakhtin denominou de “alternância dos sujeitos falantes”. O ouvinte sempre terá esta postura responsiva ativa que pode ou não ser observada numa resposta, mas pode se realizar, segundo Bakhtin, através de um ato ou pode permanecer por certo lapso de tempo. O certo é que “cedo ou tarde o que foi ouvido e compreendido de modo ativo encontrará um eco no discurso ou no comportamento subsequente do ouvinte”. (p.291). Essa ação retardada que pode estar presente na compreensão responsiva aponta para o complexo processo de comunicação verbal, pois “o próprio locutor como tal é, em certo grau, um respondente, pois não é o primeiro locutor, que rompe pela primeira vez o eterno silêncio de um mundo mudo (...) cada enunciado é um elo da cadeia muito complexa de outros enunciados”. (p.291).

Nos cursos de linguistas em geral, os estudiosos comprazem-se em representar os dois parceiros da comunicação verbal, o locutor e o ouvinte (quem recebe a fala), por meio de um esquema dos processos ativos da fala do locutor e dos processos passivos de percepção e de compreensão da fala no ouvinte. Isto, de fato, estará presente na linguagem mas, quando se analisa desta forma como se isto fosse o todo, perde-se muito do que está presente no complexo processo de comunicação verbal.

Nesta perspectiva usual, a linguagem é considerada do ponto de vista do locutor como se ele estivesse sozinho, sem nenhuma relação com os outros parceiros da comunicação verbal. E, quando o papel do outro é levado em consideração, é como um destinatário passivo que limita a compreender o locutor. Bakhtin (1997) concebe a língua como algo vivo e que, apesar dos ‘seus tipos relativamente estáveis’, se transforma e adquire diferentes significados, dependendo do contexto em que está inserido.

Partindo então desta premissa, de que qualquer assunto que falemos já foi falado no mundo por outrem, tanto eu, quanto os professores participantes desta pesquisa trouxemos para as nossas conversas outras vozes que ressoam em nossas experiências. Os professores trouxeram suas vivências, seus pontos de vista sobre a atividade que desempenham, concordavam ou discordavam das minhas colocações. Eu, por minha vez, trazia para os diálogos, conceitos que tinha visto na teoria sobre o trabalho, informações sobre as reformas previdenciárias no setor público e, também, mudanças que têm ocorrido no ensino superior público brasileiro, buscando observar como estas coisas se davam em suas experiências. Desta forma, buscou-se permitir que, tanto pesquisador como pesquisado, estabelecessem uma postura ativa no diálogo.

Assim, se estabeleceu, por vezes, durante as nossas conversas, diálogos entre conceitos e experiência. Eu trazia alguns conceitos e pontos que norteavam as grandes questões que me interessam nesta pesquisa e os professores tiveram abertura para falar mais livremente das suas experiências e concordar ou discordar da perspectiva trazida pela pesquisadora.

Estes diálogos foram interessantes, pois já sabemos, de acordo com a proposta teórica adotada neste estudo, que os conceitos nunca irão dar conta da experiência, mas por outro lado, “experimentar estes conceitos é um elemento de melhor reflexão sobre sua própria atividade” (SCHWARTZ, 2010). Para este autor:

Os conceitos não antecipam tudo, é sempre necessário este olhar sobre a atividade. Contudo, precisamente, trata-se de ‘compreender o trabalho’, e isso quer dizer que se tem necessidade também de conceitos! Precisa-se de conceitos para melhor compreender sua própria experiência de trabalho, caso contrário ela não se liberta de certas limitações. (p. 137).

Tanto pela postura dialógica proposta por Bakhtin, quanto pela postura ética e epistemológica proposta pela Ergologia, busquei valorizar tanto conceitos quanto experiências, ambos naquilo que podem me ajudar a compreender meu objeto de pesquisa. O objetivo desta pesquisa foi colocar os conceitos e experiências em diálogo para tentar assim buscar compreender melhor as situações de trabalho, sem produzir hierarquia entre eles.

Atualmente, o Instituto de Psicologia possui 5 professores aposentados que continuam a realizar suas atividades. O contato inicial foi feito, por *e-mail*, com 4 destes professores, oportunidade em que expus, brevemente, o objetivo da pesquisa e perguntei-lhes sobre a possibilidade da participação. Os quatro professores responderam que poderiam participar, mas dois deles afirmaram que estariam viajando. Iniciei as conversas, então, com dois deles e, posteriormente, também, pude realizar as conversas com os outros dois.

Nos encontros, com todos os professores, assim como havíamos proposto, as conversas se deram de forma pouco estruturada, permitindo que, tanto professores como pesquisador, pudessem colocar questões que surgissem a partir do próprio encontro. Os encontros tiveram duração de 40min a 1h e aconteceram na própria Universidade ou na casa dos professores. As conversas foram gravadas e, depois, transcritas para que pudesse ser feita a análise.

A proposta de análise dos resultados foi realizada dividindo-se em duas etapas. Como as conversas não se deram a partir de perguntas pré-definidas, numa primeira etapa, buscando apresentar a singularidade de cada trabalhador e de cada encontro, apontei em linhas gerais como se deu a conversa e quais assuntos se destacaram. Numa segunda etapa, defini temas que considerei terem se destacado nas conversas com os professores e os trabalhei num diálogo com o referencial teórico, buscando, através de trechos das conversas, apontar como eles apareceram nas experiências dos professores participantes da pesquisa.

Feita esta análise, uma primeira versão do capítulo de análise foi enviada, por *e-mail*, aos professores participantes para que pudessem avaliá-lo, concordando, discordando, acrescentando novas informações ou retirando aquilo que por qualquer motivo não quisessem expor na pesquisa. Também foi sugerido que realizássemos mais um encontro, para conversar sobre o que tinham lido, caso considerassem necessário. Os professores responderam por *e-mail* ou telefone. Nenhum deles sentiu necessidade de realizar mais um encontro e, de maneira geral, solicitaram pequenas alterações e afirmaram ter se identificado com o conteúdo

apresentado.

Capítulo 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No decurso desta pesquisa de Mestrado, os primeiros capítulos dedicaram-se à análise e à escolha de alguns aspectos conceituais que se propõem a compreender a vivência do homem no seu trabalho, assim como contextualizamos, brevemente, questões que permearam a aposentadoria docente e o ensino público brasileiro nas últimas décadas. A importância deste primeiro momento se justifica, pois através dele a pesquisadora pôde aprofundar-se em aspectos conceituais e contextuais que foram trazidos para o momento de pesquisa de campo com os trabalhadores.

Neste segundo momento de pesquisa, então, foram realizadas conversas sobre o trabalho com professores aposentados do Instituto de Psicologia da Universidade Federal Fluminense que optaram por continuar trabalhando. Que motivações os levaram à aposentadoria e a continuar trabalhando na mesma Instituição de ensino? Que novas relações se estabeleceram com o trabalho a partir deste momento? O que mantém estes professores ligados ao seu trabalho?

Os professores participantes estão aposentados e permaneceram inseridos no Instituto que atuavam antes da aposentadoria, mas de forma muito diferenciada uns dos outros. Um, por exemplo, atuou somente na graduação, e os outros três participantes, apesar de atuarem na pós-graduação, se diferenciam, pois alguns são bolsistas produtividade (são financiados e avaliados pelo CNPQ) e uma das professoras não tem este tipo de financiamento.

O momento da aposentadoria também se deu em períodos diferentes, dois dos professores se aposentaram, dentre outros motivos, no período de reformas, por receio de perder direitos até então alcançados pela carreira docente. Outro participante teve aposentadoria compulsória por idade (70 anos) e um deles viveu este momento como uma decisão que fez parte de um momento da carreira.

Buscando preservar na análise estas particularidades e a singularidade de cada encontro, é que propus uma primeira etapa onde apresentarei os encontros com cada professor. No entanto, apesar destas diferenças, também foi possível observar nas conversas pontos em comum com relação ao trabalho e à aposentadoria. A partir disso,

numa segunda etapa de análise, apresentarei temas, trazendo alguns dos conceitos que foram pesquisados durante este estudo, colocando-os em diálogo com a experiência destes professores. Com o objetivo de preservar a identidade dos professores, seus nomes foram substituídos por letras escolhidas aleatoriamente.

Como três professores aposentados que participaram da pesquisa, atualmente, realizam suas atividades na pós-graduação, acredito que cabe uma pequena apresentação sobre o funcionamento deste curso de pós-graduação e também que atividades eles realizam, hoje, após a aposentadoria.

O curso de pós-graduação de Psicologia *Strictu-sensu* da Universidade Federal Fluminense teve início no ano de 1999 com o curso de mestrado e, em 2008, iniciou o curso de doutorado.

Esta pós-graduação possui um enfoque transdisciplinar, procurando ampliar as fronteiras da Psicologia e aproximá-la de outras disciplinas das ciências sociais, da filosofia e da arte. Além disso, um dos objetivos gerais do curso, considerado importante pelos professores e estimulado nos alunos, é buscar integrar a produção de conhecimento com a intervenção na realidade social brasileira, elaborando pesquisas sempre engajadas com problemas sociais.

O programa tem como área principal os “estudos da subjetividade” com duas linhas de pesquisa: “Clínica e Subjetividade” e “Subjetividade, política e exclusão social”. Estas duas linhas se distinguem, mas não se separam, pois há uma aposta do curso de fazer intercessões entre clínica e política, além de permitir o diálogo entre as mais diversas pesquisas.

É neste contexto e, compartilhando destes objetivos, que estes professores aposentados optaram por permanecer trabalhando após a aposentadoria. Atualmente, estes profissionais continuam dando aulas optativas e/ou obrigatórias oferecidas no curso de pós-graduação. Eles também se mantêm ligados às suas pesquisas e possuem orientandos no mestrado e doutorado, realizando orientações individuais e/ou coletivas na Universidade ou em suas próprias casas. Estas atividades de pesquisa e o vínculo com a pós-graduação também geram outra tarefa, a elaboração de artigos e/ou publicações de livros e capítulos de livro, considerada pelos professores como uma tarefa importante e também trabalhosa.

Apesar de terem relatado nas conversas considerarem algo positivo não terem que dar mais aula na graduação, principalmente pela diminuição da carga de trabalho que esta atividade exige e por considerarem que as turmas nos últimos anos estavam com um número muito elevado de alunos (45 a 60), estes professores buscam manter o contato com os alunos da graduação através da manutenção de suas atividades nos projetos de iniciação científica. Dois dos professores participantes mantêm este tipo de atividade.

Ademais, estes professores continuam participando das reuniões de colegiado que ocorrem uma vez por mês com alunos e professores da pós-graduação. É um momento de reunião onde se discutem os mais diversos assuntos referentes à pós-graduação ,e tanto alunos como professores têm direito a participar, colocar suas opiniões e votar.

Tive a oportunidade, como aluna do mestrado, de participar destas reuniões e pude perceber um pouco quais são as apostas e os valores que permeiam estes encontros e, por conseguinte, a própria pós-graduação. Estas reuniões de colegiado demonstravam haver, no programa, uma valorização do coletivo, investindo-se na cooperação e na confiança entre os professores e, também, entre professores e alunos. Além disso, eram reuniões marcadas por debates ricos e respeitosos e diferentes colocações.

Uma questão que também chamava a atenção nestes encontros era a construção coletiva de propostas para as exigências produtivistas vivenciadas pelos professores através das normas e regras elaboradas pela Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de nível superior). Nas ocasiões que ocorriam conversas sobre este assunto, era possível notar um debate de normas sobre quais valores acadêmicos iriam permear a pós-graduação. Pude perceber certa recusa ao que eles acreditam ser um “produtivismo” desenfreado que desconsidera outras questões importantes para a atividade de pesquisa.

Era um momento interessante em que professores e alunos produziam, coletivamente, novas normas e a possibilidade de agir sobre esta dinâmica. Esta forma de resolver questões, de forma colegiada, num ambiente de respeito e confiança, e esta aposta em pesquisas que não cedam somente ao carreirismo acadêmico e à produção foram trazidas pelos professores como valores importantes desta pós-graduação que influenciaram na decisão de permanecerem trabalhando.

Apresentado, minimamente, o contexto da pós e, de maneira geral, as atividades que estes professores realizam após a aposentadoria, apresento a seguir, separadamente, o encontro com cada um dos professores, iniciando pela professora que não participa da pós-graduação.

1ª etapa: APRESENTAÇÃO DOS ENCONTROS

a) Professora V.

A professora V. aposentou-se há 10 anos e, atualmente, trabalha no seu programa de extensão da Universidade Federal Fluminense idealizado por ela e existente desde 1997. Esta professora não tem mais vínculo com a Universidade e mantém-se ligada ao programa no esquema de voluntariado. A professora atua todas as terças e quintas no programa que ocorre na própria Universidade.

Esta presença frequente da professora no Campus viabilizou a realização de mais de um encontro. Conseguimos realizar 5 encontros com duração de 40min a 1h cada.

Nosso primeiro encontro ocorreu na Universidade, no local onde ela realiza seu projeto. Quando cheguei, a professora estava realizando as tarefas de jardinagem e orientando dois usuários de um Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) que também participam do programa¹⁰. Logo a professora parou de realizar suas atividades e me convidou para irmos a um lugar mais afastado onde pudéssemos conversar com mais calma. Eu disse que gostaria de observá-la trabalhando, mas ela perguntou se eu não ia “tomar nota de nada” (sic). Ela declarou que considerava importante contar um pouco da sua história e foi daí que partimos na nossa primeira conversa.

V. revelou que tem uma história antiga com aquele *Campus* da Universidade. Foi estudante de Psicologia ali, monitora e depois se tornou professora. Afirmou, também, que participou de toda construção do *Campus*:

¹⁰ Este projeto de extensão realiza parceria com outros projetos. Uma das parcerias é com um CAPS onde usuários participam do projeto de jardinagem e fazem o que é chamado de treinamento de habilidades, em que realizam tarefas focando o desenvolvimento de sua capacidade motora e social.

“Quando o laboratório do Valonguinho veio para cá isto aqui ainda era tudo mar. Eu fui convidada pelos arquitetos para ver a planta e ver onde ficaria o laboratório. Eu lembro dos caminhões chegando aqui com blocos enormes de pedra que iam afastando o mar. E todo aquele espaço foi aterrado. Eu acompanhei a vegetação se formando aqui”.

Infelizmente, boa parte do conteúdo da gravação deste primeiro encontro se perdeu por um defeito do aparelho de gravação. De qualquer forma, informei isto à professora e marcamos um segundo encontro para que pudéssemos voltar um pouco ao conteúdo da conversa.

No nosso segundo encontro, novamente, quando cheguei, V. estava realizando as atividades do projeto e, logo, pediu licença ao grupo e disse que se afastaria um pouco para conversar comigo. Sugeriu, no início da conversa, que nós tivéssemos um encontro numa quarta-feira, fora do jardim, para não sermos interrompidas. Afirmou que assim poderíamos sentar numa sala para ninguém vir e perturbar e aí poderíamos conversar já *“com as coisas na mão e com as ideias arrumadinhas”* (sic).

A conversa, neste encontro, começou com um retorno à parte que eu havia perdido na gravação sobre seu percurso profissional e se concentrou em uma explanação sobre os locais em que trabalhara e as experiências que vivera profissionalmente. V. mencionou sua participação num projeto de desenvolvimento de comunidades rurais e de como, através dele, surgiu a relação entre psicologia e meio ambiente em sua prática profissional, prática esta que continua exercendo até os dias de hoje em seu projeto de extensão. Segundo a professora, psicologia ambiental *“não é estudar o ambiente, ou a influência que o ambiente tem sobre o humano, ou como ele influencia no meio ambiente degradando, cuidando, mas é a interação. O que esta interação promove. São estas relações”*.

A professora também falou sobre a importância da prática em sua vida profissional: *“Os livros não tinham me mostrado ainda e eu vi isso na prática e por isso que eu te falei que sempre foi a prática que me impulsionou”* e de como, a partir desta experiência profissional, começou a visitar as obras no *Campus* e elaborar o projeto de extensão em que atua até os dias de hoje. *“Foi uma das melhores épocas profissionais e pessoais da minha vida. Pessoalmente foi uma experiência maravilhosa, com as*

peessoas (...) Bom, é, passou tudo, e eu precisei do Vida no Campus. Viemos para cá, mudamos e eu achei que podia fazer alguma coisa por aqui". Revelou que o projeto começou com uma proposta de cuidar da vida no *campus* e de como, aos poucos, as ações foram se diversificando, incluindo a ação desenvolvida, hoje, com os usuários do CAPS.

No final da conversa, sugeri que, no próximo encontro, ela me explicasse um pouco sobre um dia seu de trabalho, pois gostaria de compreender como é sua atividade, hoje, como aposentada, mas ela disse que antes preferia falar sobre o porquê quis continuar trabalhando.

No terceiro encontro, V. iniciou a conversa me mostrando várias fotografias e reportagens do projeto de desenvolvimento de comunidades rurais que participou. Realmente, V. fala com muito apreço e orgulho do trabalho realizado neste período. Mostrou fotos de reuniões, da participação do projeto na Eco 92, de projetos que criava para arrecadação de dinheiro para comunidade entre outras coisas.

Depois disso, propus que conversássemos sobre os motivos que a levaram a se aposentar e a optar por continuar trabalhando. V. aposentou-se em 2003, segundo ela por receio de perder alguns direitos e por achar que já estava num momento que podia se aposentar.

"Eu tinha tempo, tinha tudo, e estava esperando acontecerem os concursos, mas foi um ano, e não só aquele, mas eu acho que o seguinte, de perda de direitos e uma pressão muito grande sobre a carreira docente e eu comecei a vivenciar com os outros colegas, situações de perda mesmo, e eu fiquei preocupada, já estava tudo pronto, então eu também me aposentei. (...) Acontece que quando eu vi essa pressão política e administrativa de perdas de direitos, aí então isso me fez... Então duas coisas, uma espécie de completar uma etapa, e outra de proteger minha carreira".

Neste dia, V. também falou muito sobre a dificuldade que enfrentara, inicialmente, ao tornar-se voluntária em seu próprio projeto, pois como aposentada não tinha mais vínculo com a universidade e de como a sua equipe fora importante para lidar com esta situação. V. constatou que, apesar de ter idealizado o projeto no qual atua, ele não é dela e sim da Universidade. Apesar de ser um projeto de extensão da Universidade e sentir que está contribuindo para a instituição, não sente nenhum apoio

ou contrapartida para que continue atuando. Citou, como exemplo, o fato de precisar arcar sozinha com as despesas quando quer levar o projeto a algum congresso. No final da conversa, já sem gravação, V. lembrou-me que, no próximo encontro, poderíamos falar sobre como o trabalho é importante para sua saúde.

No nosso último encontro, perguntei um pouco sobre as atividades que desenvolve hoje. Atualmente, V. trabalha no projeto de extensão às terças e quintas. Disse que participa de reuniões, às terças, e que, às quintas, desenvolve as atividades de jardinagem e atua com os usuários do CAPS, realizando o treinamento de habilidades. Explicou-me, também, um pouco sobre como se dá este treinamento. *“Aí a gente treina plantar, treina regar as plantas, treina memória para saber o nome das plantas, treina onde a planta está, mas também treina habilidade social, de conviver socialmente, ou no lanche, ou numa festa, com as pessoas.”* V. falou sobre a satisfação que sente ao observar o desenvolvimento dos participantes. Exemplificou citando o progresso de um deles. *“Ele foi ao banco e abriu uma caderneta e hoje ele tem mais de 500 reais nesta caderneta. Então eu acho isso ótimo. As notícias boas dele estão chegando cada vez mais.”*

Como V. sugeriu no encontro anterior, terminamos a conversa falando sobre a importância do trabalho para sua saúde. V. destacou que o trabalho é positivo para ela tanto para aspectos físicos como mentais.

b) Professor F.

Realizei apenas um encontro com o professor F. O encontro ocorreu no próprio *Campus* da Universidade. Quando cheguei, o professor estava realizando uma orientação coletiva com seus alunos de mestrado e doutorado. Pediu que eu aguardasse e, em seguida, começamos a conversa. Comecei explicando um pouco a proposta da pesquisa e iniciamos falando sobre seu percurso profissional.

Disse que a carreira docente apareceu na sua vida um pouco por acaso, através de um convite de uma professora da sua graduação. Começou a dar aulas num curso de musicoterapia, no início dos anos 70. A partir desta experiência, percebeu que desejava permanecer na carreira docente: *“Essa minha experiência de magistério de 73 e 74 me*

fez perceber que eu gostava disso aí, era uma coisa que eu gostava (...) e eu falei, é isso que eu quero para minha vida. (...) E é um trabalho que até hoje me apaixona e me encanta”. Em 75 fez concurso para Universidade Federal Fluminense onde permanece até os dias de hoje.

Em seguida, falamos um pouco sobre sua aposentadoria. No caso de F., a aposentadoria se deu como uma possibilidade de manter uma nova relação com o trabalho, mais prazerosa.

“Eu me aposentei justamente, bem foram alguns motivos, mas falando de modo mais direto eu queria tempo para estudar. Precisava de tempo para ler. (...) Não foi para fazer coisas novas, não foi por causa do cansaço, é... foi realmente ter tempo para eu poder dar uma aula mais bonita. Dar uma aula é... como eu gostaria de dar”.

Falamos, no decurso da conversa, sobre as mudanças na carreira docente, sobre as exigências de produtividade e de como a aposentadoria foi uma saída encontrada para responder a estas exigências. Isto permitiu que conseguisse manter uma relação mais prazerosa com a atividade.

F. também falou sobre a importância do coletivo. Revelou que, para ele, é muito importante, para sua ação e pesquisa, a realização de trocas e de como valoriza o fato de estar num coletivo com o qual se identifica. Disse, ainda, sobre seu receio de que o excesso de cobrança por produção possa gerar um enfraquecimento deste coletivo.

c) Professora S.

O encontro com S. aconteceu em sua casa. Expliquei um pouco melhor a pesquisa e sugeri que começássemos falando um pouco sobre as razões que a levaram a se aposentar. Assim como outra participante, S. optou pela aposentadoria em 2003, ano de reformas da previdência, e que, por isso, a deixaram com receio de perder alguns direitos. *“Eu me aposentei para manter algumas garantias do meu salário, mas ao mesmo tempo eu não queria me aposentar. Eu achava que eu estava em plena possibilidade de trabalhar, de produção.”*

S. declarou que, após a sua aposentadoria, permaneceu vinculada através da pós-graduação, e que o seu novo formato de atividades pode gerar em algumas pessoas a sensação de que está trabalhando pouco. *“Aparentemente pode parecer para as pessoas*

que eu trabalho muito pouco, isso não é verdade, hoje eu posso te dizer que eu vou trabalhar de 8 as 10 da noite¹¹.”

S. falou, também, sobre o prazer que tem nas atividades que realiza hoje, pois pode trocar com pessoas que estão interessadas pelas mesmas questões de pesquisa que ela e não precisa se preocupar mais com uma série de tarefas vinculadas à graduação.

Falamos um pouco sobre esta mudança na dinâmica de trabalho que, atualmente, ocorre muito de sua própria casa e de outras atividades que realiza fora da Universidade, como pareceres, orientações, bancas em outras universidades e as trocas que realiza com outros grupos de pesquisa. Questionei a questão do reconhecimento nesta nova dinâmica, mas S. revelou que, apesar desta aparente “invisibilidade”, percebe bastante reconhecimento pelo seu trabalho. Disse, também, que considera o reconhecimento importante, mas que devemos tomar cuidado com aquilo que chamou de reconhecimento “fake” ligado a esta numerologia presente no mundo acadêmico, hoje, que valoriza somente a quantidade de publicações. Neste momento, surgiu o assunto do produtivismo, no meio acadêmico, e como é importante ser discutido.

S. destacou, ainda, o prazer que sente ao realizar seu trabalho; que não continuaria se não tivesse este prazer e como, a partir da aposentadoria, teve uma possibilidade maior de realizar atividades que são mais prazerosas.

d) Professora R.

¹¹ Esta fala é merecedora de nota, pois podemos perceber um exemplo claro de um terceiro destinatário, como afirma Bakhtin. De acordo com Jobim e Souza (1994), para Bakhtin, todo enunciado tem um destinatário que é a segunda pessoa do diálogo e o ato da fala é moldado pela compreensão responsiva desta segunda pessoa. Mas, este autor nos chama a atenção para uma terceira pessoa que também está presente no diálogo. É o que ele denominou de sobredestinatário ou destinatário superior. Segundo Jobim e Souza (1994), referindo-se a este conceito de Bakhtin, “cada diálogo se efetua como se existisse um fundo de compreensão resposta de um terceiro que o presencia (o diálogo) de forma invisível e que está acima de todos os participantes do diálogo.” (p.110). Não podemos esquecer que uma das grandes contribuições de Bakhtin para a linguagem foi a compreensão dialógica da mesma, em que, ao mesmo tempo que o falante tem seus direitos inalienáveis em relação à palavra, “o ouvinte também está presente de algum modo, assim como todas as vozes que antecederam aquele ato de fala ressoam na palavra do autor” (JOBIM E SOUZA, 1994, P.100). Neste trecho da conversa, quando a professora diz que há pessoas que podem achar que depois da aposentadoria ela trabalha pouco, ela está de certa forma, respondendo a eles e referindo-se a eles no diálogo, afirmando que isso não é verdade e que ela trabalha de 8 as 10h da noite.

A conversa com R. aconteceu na própria Universidade, após uma reunião do colegiado da Pós-graduação em Psicologia. Expliquei um pouco a pesquisa e comecei perguntando sobre as razões que a levaram a se aposentar. R. revelou que se aposentou pela compulsória e que gostava muito das aulas da graduação, por isso teve receio e achou que seria um momento muito sofrido.

“Eu achava que ia ser mais sofrido do que foi. Porque eu gostava muito de dar aula na graduação. Mas de uns anos para cá, eu estava me sentindo, não era cansada não, estava mudando muito, estava mudando o perfil do aluno, o número de alunos na sala de aula era muito grande. No ano que eu me aposentei eu tinha 60 numa turma e 60 na outra. Eu torcia para que alguém cancelasse. (...) Ah, foi pela compulsória. Eu tive que pedir antes porque se eu fosse pega pela compulsória, tem um decreto de 2003 se eu não me engano, quando o Lula entrou, que se você for pego pela compulsória e você não pediu você tem um rebaixamento de salário”.

R. declarou que se manteve vinculada, através da pós-graduação, e disse que de todos os lugares em que trabalhou aquela Universidade foi onde sentiu mais liberdade. Disse, ainda, que considera o trabalho muito importante em sua vida e que, muitas vezes, ele foi mais importante do que qualquer terapia. *“Melhor do que terapia. Eu fiz terapia. E eu vou te dizer, quem me aguentou foi o trabalho. Como é que eu vou jogar isso fora?”*

Falamos, também, sobre a mudança na relação com o trabalho depois da aposentadoria, e R. afirmou que, agora, tem mais possibilidade de poder escolher. Apesar disso, por estar vinculada ao programa de pós, precisa responder às questões de produção e que, às vezes, acha isto ruim, *“Ah, o que não é prazeroso é essa exigência aí¹² de que a gente tem que fazer num sei quantos... isso é horrível, isso é horrível”.*

R. afirmou que faz parte de uma geração em que não havia esta cobrança por produção, se escrevia porque se gostava, porque tinha prazer.

¹² Aqui, novamente, (ver nota 11), percebemos que outro destinatário se fez presente no diálogo. A professora refere-se ao aumento das exigências da Capes pela produção acadêmica de artigos e de como esta cobrança causa desprazer ao realizar suas atividades.

“Não. Nunca fiz isso. Deus me livre, ter que ficar preenchendo relatório. Às vezes o pessoal, não chega. Não era do meu tempo, quando chegou já chegou tarde. Porque quando eu comecei não tinha isso. Era outra relação com a escrita. Agora, tanto a tese de mestrado quanto a tese de doutorado eu fiz com muita paixão. Eu não fiz aquilo por que... Aquilo era uma coisa muito importante na minha vida, fiz com paixão mesmo, você faz assim, como se fosse a última coisa que você vai fazer na vida...”

2ª etapa: ANÁLISE DAS CONVERSAS

Uma das grandes questões que impulsionou este estudo foi buscar compreender o que liga o trabalhador ao seu trabalho. Em outras palavras, o que mantém o sujeito engajado em sua atividade?

Para tentar compreender esta questão, parti de norteadores teóricos, a saber: Ergologia e a Psicodinâmica do trabalho que, através de conclusões já feitas pela Ergonomia, partem do pressuposto que há uma diferença universal entre o trabalho prescrito pelos organizadores e aquele realmente realizado, chamado de trabalho real. Estas lacunas, entre o trabalho prescrito e o trabalho real, não podem jamais ser totalmente previstas e são preenchidas pelo trabalhador que se coloca de forma singular ao realizar sua atividade, buscando dar conta desta imprevisibilidade existente em qualquer que seja o seu trabalho.

Concluimos, a partir desta perspectiva, que o trabalho “é a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2004, p.65), ou ainda, “é por definição humano, uma vez que é mobilizado justamente ali onde a ordem tecnológica-maquinal é insuficiente” ((DEJOURS, 2004, p.65).

Mas então, o que mobiliza o sujeito a preencher estas lacunas? Para psicodinâmica do trabalho, esta mobilização exige esforços de inteligência que ela denominou de “inteligência artilosa ou prática”. Segundo Dejours (2004): “o trabalho é a criação do novo, do inédito. Ajustar a organização prescrita do trabalho exige a disponibilidade da iniciativa, da inventividade, da criatividade e de formas de inteligência específicas” (p.66).

Visto que o uso desta inteligência implica esforço e não é prescrito pelas organizações, a psicodinâmica do trabalho nos aponta para certas condições que favorecem o uso desta inteligência. Dejours (1993) nos aponta três condições principais: necessidade de uma organização prescrita, transparência e o reconhecimento.

Em relação à primeira condição, necessidade de uma organização prescrita, ela se dá, pois “não há astúcia possível, se não houver regra do jogo desde o início”

(DEJOURS, 1993, P.295). É necessário que haja esta organização inicial para que seja possível subvertê-la.

A segunda condição apontada diz respeito à transparência. As descobertas e engenhosidades decorrentes das experiências singulares no trabalho e do uso da inteligência artilosa devem ser coordenadas, ou seja, compartilhadas com os pares, sem o quê, corre-se o risco de provocar incoerências e incompreensões. Contudo, para que o trabalhador tenha desejo e sintá-se à vontade para compartilhar estas experiências, ele precisa confiar nos seus colegas de trabalho.

Esta confiança não está tão ligada a aspectos afetivos, ela está mais ligada a aspectos éticos, ao fato de que é possível dar visibilidade à forma como estou preenchendo as lacunas entre o prescrito e o real, confiando no coletivo, sem receio de ser “descoberto”. Vale ressaltar, aqui, a importância do coletivo para que o sujeito mantenha-se mobilizado em sua atividade.

A terceira condição para o uso da inteligência artilosa é o reconhecimento. Esta condição será explicada mais à frente, em um dos temas elaborados, pois apareceu bastante durante as conversas com os professores.

Pensar estas condições do uso da inteligência artilosa nos ajuda a refletir sobre como se favorece este desejo de permanecer trabalhando. Pois estas condições permitirão que o trabalhador transforme sofrimento em prazer no trabalho. Além destas, ainda apareceram, nas conversas, outras questões que serão apresentadas nos temas como favorecedoras da manutenção destes professores em seus trabalhos, como o uso de si, trabalho como promotor de saúde entre outros.

Optei por fazer esta breve introdução sobre a inteligência artilosa, pois ela se refere a esta vontade, esta mobilização no trabalho, evidente ao se conversar com estes professores que continuaram a exercer suas atividades muito mais por aspectos subjetivos da vivência com o trabalho do que por aspectos financeiros. Quando se fala de confiança e da transparência, conseqüentemente, surge o coletivo, quando se fala de uso da inteligência artilosa para preencher lacunas entre o trabalho prescrito e real, conseqüentemente, falo de debates e de possibilidades de escolhas. Portanto, todos estes temas foram escolhidos com o intuito de buscar compreender estas relações e condições

que mantêm o trabalhador mobilizado e engajado em sua atividade. Seguem, abaixo, estes temas e a análise realizada.

- SOFRIMENTO E PRAZER NO TRABALHO

Assim, se por um lado, o mundo do trabalho é gerador de sofrimento – na medida em que confronta as pessoas com imposições externas –, por outro, o trabalho é também a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psíquico do adulto. Ou seja: se o trabalho leva ao sofrimento, este mesmo trabalho pode constituir-se em fonte de prazer e de desenvolvimento humano do sujeito tanto quanto de adoecimento. (LANCMAN, 2004, p. 33)

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho nunca será totalmente prazer ou totalmente sofrimento. O trabalhador sempre terá que lidar com os constrangimentos organizacionais, ou seja, inevitavelmente, no trabalho, por vezes, teremos ações heterodeterminadas e que, portanto, são também associadas a decisões advindas das organizações de trabalho e que podem, algumas vezes, gerar sofrimento e/ou adoecimento.

Todavia, o trabalhador não permanece passivo diante disso, ele busca construir estratégias que tornem sua relação com o trabalho mais prazerosa e saudável. Os trabalhadores são capazes de se proteger, de encontrar uma saída, possuem capacidade de emancipação, de reapropriação, de transformação e reconstrução da realidade. (LANCMAN, 2004, p.34).

É importante salientar que há condições nesta busca por prazer no trabalho que favorecerão ou não esta vivência no trabalho e que há contextos mais adoecedores do que outros. Há situações de trabalho em que o trabalhador encontrará mais facilidades ou dificuldades para reconstruir esta realidade. De uma maneira geral, apesar de, como em qualquer trabalho, terem situações ou atividades que não sejam tão prazerosas, os professores participantes desta pesquisa, conseguem vivenciar o prazer com o trabalho e isto faz com que desejem manter-se trabalhando.

“É, já está na minha história e sempre me deu muito prazer. Sempre me deixou muito feliz e muito alegre. E eu continuo fazendo isso”. (Professora V.)

“Eu acho que o trabalho, você sabe melhor que eu que pesquisa isso, a palavra original de tripálium que é um instrumento de tortura, mas para mim não, o trabalho para mim é algo no plano da interferência, de transformações”. (Professor F.)

“Era muito interessante, eu vou te dizer, foi o lugar que eu trabalhei melhor, e que eu tinha medo, eu dizia, “ai meu deus, eu vou precisar, eu vou ter que cair fora, mesmo na pós-graduação, eu gosto tanto desta meninada, olha que coisa, eu vou sentir uma falta desta graduação (...) eu adorava dar aula e achava que não ia conseguir, eu tinha medo, sabia, eu dizia, ai meu deus, porque não prorroga os 75”. (Professora R.)

“Então, mas isso para mim é muito legal, sabe? Quer dizer, você vai, você faz entrevista, você transcreve, você analisa as entrevistas, você estuda, isso eu gosto muito”. (Professora S.)

“Olha, eu sempre fiz o que eu quis. Eu sempre fiz o que eu quis. Eu faço parte de uma geração, que eu acho que claro de uma determinada categoria social, a gente não pode negar isso, que eu sempre fiz o que eu quis na vida. Se eu não quisesse ser professora eu não teria continuado, eu não teria continuado” (Professora S.)

“Sabe... Eu faço as coisas que eu gosto, e eu sempre fiz as coisas que eu gosto, eu acho que eu continuo a trabalhar porque eu faço as coisas que eu gosto. Se amanhã eu não gostar mais, o que ia ser uma loucura, porque você gosta por mais de 50 anos e depois não gosta mais (risos), claro que eu mantenho todas as minhas responsabilidades, mas eu dou adeus e vou embora”. (Professora S.)

“Olha, na verdade, atualmente o que eu gosto muito é de pesquisa. Eu acho que a possibilidade de você pensar sobre as coisas que... Aprofundar algumas ideias, conceitos, e poder ler colegas que também estão trabalhando coisas parecidas. Isso eu acho que é uma coisa de você poder ter mínimas interferências no social o qual você está vinculado. Isso eu acho que é uma coisa... Eu não tenho grandes ilusões que vão haver muitas revoluções a partir do que a gente faz, eu acho que isso aí é uma ilusão que eu já perdi há muito tempo. Mas quando você está trabalhando com pessoas, onde você está fazendo algumas pesquisas e intervenções, e que você vê deste trabalho que

“você realiza possibilidades de ocorrerem pequenas mudanças, você poder a partir da construção que é criada nos trabalhos de pesquisa ter mínimas transformações isso para mim é uma coisa muito importante, porque eu acho que são estas mínimas transformações que podem ajudar a criar transformações que sejam... Então isso para mim é uma coisa muito legal. Muito legal porque eu acho que você está participando de processos de mudança e ao mesmo tempo você também está mudando”. (Professora S.)

“Agora, eu continuo fazendo as minhas coisas, continuo produzindo, porque tem que produzir, aquelas coisas todas... Mas porque continua me dando prazer. Sabe, continua me dando prazer, de vez em quando escrever artigos com alunos meus, porque eles estão se formando, isso aí é uma coisa legal para eles, faz parte do processo de pesquisa, isso é legal, então eu quero fazer alguma coisa que me dê prazer...” (Professora S.)

“Eu achei que de fato algumas pessoas que se aposentaram nunca mais voltaram, mas talvez estas pessoas tivessem alguma razão, algum motivo forte para isso, que não era o meu caso. Eu vivi profissionalmente os melhores tempos, aliás desde que estudei aqui”. (Professora V.)

No caso do trabalho no ensino superior público brasileiro, uma questão que apareceu nas conversas com os professores foi certo sofrimento causado pelas constantes reformas que têm alterado a vivência de alguns professores em seu trabalho. Estes professores já trabalham há muitos anos no ensino superior público e têm se queixado de algumas destas mudanças marcadas pelo excesso de cobrança por produtividade e de uma avaliação que tem desconsiderado, segundo eles, alguns aspectos da carreira docente.

“E a Universidade mudou também, eu entrei há 35 anos. A Universidade agora entra no esquema de avaliação de produtividade que você já deve ter ouvido falar que é muito doloroso para nós, né?” (Professor F.).

“O ideal é que tivéssemos condições para ter um trabalho que a gente pudesse ter tempo, né? E que a gente não tem” (Professor F.).

“Porque outro dia eu estava conversando, não é só comigo, não é uma questão individual, eu estava conversando com uns colegas do departamento, eu estava observando uma certa repetição de lamúria” (Professor F.).

“A coisa que me assusta é a quantidade de gente que está produzindo artigo e ao mesmo tempo a quantidade de pessoas que não leem o que os outros escrevem. Tem coisas que estão sendo produzidas que aluno não lê, colega não lê, eu pego às vezes currículo para avaliação, pessoas que produzem 10, 15 artigos por ano. Eu fico pensando, mas o que é isso? Que vida é essa, que qualidade de trabalho é esse?”¹³ (Professor F.).

“Ah, o que não é prazeroso é essa exigência aí de que a gente tem que fazer num sei quantos... isso é horrível, isso é horrível”. (Professora R.).

“Era outra relação com a escrita. Agora, tanto a tese de mestrado quanto a tese de doutorado eu fiz com muita paixão. Eu não fiz aquilo por que... Aquilo era uma coisa muito importante na minha vida, fiz com paixão mesmo, você faz assim, como se fosse a última coisa que você vai fazer na vida (...) Acontece que agora é tudo em tempo marcado.” (Professora R.).

É possível observar nestes trechos a percepção destes professores frente estas mudanças e como isto tem gerado certo sofrimento. Apesar deste sofrimento, o que nesta dinâmica tem possibilitado que este trabalho seja mais prazeroso do que desprazeroso? O que tem proporcionado esta construção de prazer e saúde com o trabalho?

- TRABALHO E SAÚDE.

“O trabalho é um gerador de saúde ou, ao contrário, um constrangimento patogênico. O trabalho jamais é neutro, considerado deste ponto

¹³ Neste trecho, mais uma vez, vemos que outro destinatário (ver nota 11) importante, é trazido para nossa conversa: o esquema de avaliação de produtividade elaborado pela Capes e que atinge diretamente os professores no ritmo de trabalho e produção acadêmica. Estas perguntas são direcionadas a este esquema produtivista, e qual é o lugar da qualidade nestes critérios de avaliação. Mas não são perguntas direcionadas a mim, e sim a outros interlocutores importantes que afetam a vivência do docente com seu trabalho.

de vista. Ou joga a favor da saúde ou, pelo contrário, contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação” (DEJOURS, 2004, p.138).

A vivência de prazer, no trabalho, também está muito ligada à possibilidade de produção de saúde. Esta questão também pode ser observada nas conversas.

“Este trabalho é bom para minha saúde por várias razões. Primeiro porque é fazer e me envolver com uma coisa que eu gosto, numa coisa que eu acredito, que eu sinto muito prazer, e este prazer, este trabalho prazeroso é muito bom para minha saúde” (Professora V.).

“Aliás, se eu for falar com franqueza, fazendo um balanço das experiências terapêuticas que eu tive comigo mesma, não aquelas que eu atendi, por onde eu passei, vou te dizer com toda sinceridade, a coisa mais terapêutica que teve na minha vida foi o trabalho”. (Professora R.).

“Porque quando você está com muito problema, com muitas dificuldades, sofrendo muito parece que a coisa se fecha e que o mundo só é aquilo. Você tem que criar saídas, e aí o trabalho... Assim, quando as pessoas dizem, olha, o ator geralmente diz isso, que ‘quando eu entro no palco eu esqueço do resto’. Eu entro na sala de aula eu esquecia. Eu começava a fazer um trabalho eu esquecia o resto. Entro noutra mundo”. (Professora R.).

“E eu acho que o trabalho pra mim, como eu opto trabalhar, ele é muito prazeroso, eu acho que o trabalho é um dos eixos do sujeito” (Professora S.)

Mas de que saúde estamos falando? A partir de qual referencial teórico partimos nesta pesquisa para compreender o que seja a saúde? Primeiramente, não entendemos a saúde como um estado de bem-estar contínuo, fixo e sem alterações, portanto, “o estado de saúde não é certamente um estado de calma, de ausência de movimento, de conforto, de bem-estar e de ociosidade. É algo que muda constantemente” (DEJOURS, 1986, p.8). Assim, também no trabalho, aquilo que pode provocar saúde é exatamente a variedade, a possibilidade de flexibilizar minimamente a atividade e criar novas normas.

As atividades muito rígidas e sem muita possibilidade de mudança são as mais propícias a causar doença.

Anteriormente, Canguilhem (1992) já havia apontado para esta relação entre saúde e a capacidade de renormatizar, criar novas normas. A busca por novas normas é uma busca por saúde, o indivíduo busca readaptar as normas segundo seus anseios e necessidades visando à saúde. “O doente só é doente por só poder admitir uma norma (...) o doente não é anormal por ausência de norma, e sim por incapacidade de ser normativo” (p. 153), e, portanto, “o que caracteriza a saúde é a possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo, a possibilidade de tolerar as infrações à norma habitual e de instituir normas novas em situações novas” (p.158).

Schwartz (2010) também aponta para a capacidade normativa do homem diante da vida. Diante das normas impeditivas de gerar saúde, o humano não se mantém passivo, ao contrário, renormatiza buscando novas regras que promovam sua saúde. Aliás, a capacidade normativa, a possibilidade de criar novas normas é própria do ser humano saudável.

Segundo este autor, “ser determinado completamente pelas normas, pelas imposições de um meio exterior, não é viver, é ao contrário algo profundamente patológico. A vida é sempre tentativa de criar-se parcialmente, talvez com dificuldade, mas ainda assim, como centro em um meio e não como algo produzido por um meio.” (p.190). Portanto, viver com saúde passa por este exercício, no trabalho, da capacidade normativa, de criar novas normas que se adequem a nossa busca por saúde. Neste sentido, Dejours (1986) afirma: “a saúde para cada homem, mulher, ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem estar físico, psíquico e social” (p.11).

Diante destas constatações, podemos notar que a questão da saúde não está relacionada a trabalhar ou não trabalhar, o “não-trabalho” também pode ser muito adoecedor. A questão é: de que trabalho estamos falando? Para Dejours (1986), em relação ao funcionamento psíquico, o fator que importa para avaliarmos se um trabalho será propiciador de saúde ou não está ligado à organização do trabalho.

Esta organização pode ser definida dividindo-se em dois grandes fatores: a divisão de tarefas e a divisão de homens. A divisão de tarefa está relacionada a tudo que

é feito na organização, já a divisão de homens está relacionada ao que cada um irá fazer na organização do trabalho, “as pessoas são divididas pela organização do trabalho e as relações entre uns e outros são reguladas e organizadas a nível desse conjunto que se chama de organização do trabalho” (DEJOURS, 1986, p. 10).

Desta forma, a organização do trabalho atingirá dois pontos importantes que irão atuar sobre o funcionamento mental dos indivíduos, o conteúdo das tarefas e as relações humanas. Há, portanto, organizações de trabalho que são muito perigosas ao funcionamento mental e outras que são muito positivas. As organizações de trabalho perigosas costumam atacar o desejo do trabalhador, gerando sofrimento e doenças. Já outras organizações são favoráveis à saúde das pessoas. “Há trabalhadores que se sentem melhor depois de um trabalho do que antes dele! Nesse caso pode-se dizer que a organização do trabalho não reprime o funcionamento mental. Pelo contrário, ela oferece um campo de ação, um terreno privilegiado para que o trabalhador concretize suas aspirações, suas ideias, seus desejos” (Dejours, 1986, p.10). Para este autor, o trabalho é positivo, geralmente quando permite que o trabalhador tenha certa flexibilidade para adaptar a organização aos seus desejos, necessidades do corpo e estados de espírito.

Dialogando com o que Canguilhem e Schwartz nos apontam como importante para promoção da saúde - a capacidade normativa- concluímos que organizações do trabalho que favoreçam e possibilitem que o trabalhador mantenha certa autonomia com sua atividade, adaptando-a, dentro do possível, às suas necessidades, serão atividades que podem oferecer uma possibilidade maior de promover a saúde.

Pude perceber, no decurso das conversas, que os professores aposentados, de uma maneira geral, encontram, na atividade docente, essa possibilidade de trabalharem num contexto permeado por certa autonomia e flexibilidade.

Obviamente, não fazem somente aquilo que desejam, mas apesar de haver regras e normas heterodeterminadas, percebi uma flexibilidade maior do que em outras organizações para agir sobre estas regras. O momento da aposentadoria apareceu bastante nas conversas como uma possibilidade maior de escolher quais tarefas e responsabilidades vão assumir no trabalho.

“Eu me aposentei justamente – bem foram por alguns motivos – mas falando de modo mais direto eu queria tempo para estudar. Precisava de tempo para ler (...) Não foi para fazer coisas novas, não foi por causa do cansaço, é... foi realmente ter tempo para eu poder dar uma aula mais bonita. Dar uma aula é... como eu gostaria de dar” (Professor F.).

“Olha, eu acho que eu estou tendo menos ansiedade para organizar meu tempo” (Professor F.).

“E comecei a ficar sufocado de trabalho e disse: Não! Eu quero trabalhar muito serenamente. Eu quero trabalhar, continuar me envolvendo, mas com uma certa... acho que serenidade foi uma palavra equivocada, eu acho que com uma certa alegria, com um certo prazer” (Professor F.).

“Mas assim, eu nunca deixei de vir. Só estipulei que eu viria para as funções de jardinagem e para reunião geral” (Professora V.).

“Acontece que agora é tudo em tempo marcado. Eu tenho uma orientanda que estava lendo sobre a questão da velocidade do tempo. Sobre os diversos pontos de vista que isto está acontecendo. Tudo né, não é só a velocidade do movimento, do tempo, do pensamento, de tudo. É um negócio que você tem que se adaptar, ou criar um espaço, por exemplo, eu acho que o espaço que eu arrumei para o aposentado está bom.” (Professora R.).

“Porque o magistério é um sacerdócio, e eu atualmente, na minha idade, é o que eu estou dizendo, eu faço o que eu quero, o que eu gosto, sabe? Se alguém me perguntar, você cumpre suas obrigações, eu cumpro todas, se eu me meti numa coisa eu cumpro todas as minhas obrigações, mas esta questão do sacerdócio, eu, por exemplo, quando eu vou a Brasília, faço 150 mil coisas. Outro dia eu fui a Brasília, em dois dias eu participei de três bancas, fiz uma conferência, e eu disse: ‘Não, mas você me dê algum tempo que eu quero ir ao Museu. Eu não faço mais nada que seja só o trabalho, eu adoro arte, então eu quero ir ao Museu.’” (Professora S.).

“É. Você tem isto e uma possibilidade de um outro tipo de regularidade que antes você não dispunha. Entendeu? Que é um tempo mais para você, você não adia mais, por exemplo, você faz o que tem fazer, viajar, ir a médico, enfim, você não tem aquela coisa

porque amanhã eu tenho que estar lá... se eu vier aqui para dar aula de 11:00 à 13:00 uma vez por semana, uma vez por semana eu vou fazer isso, só não tenho que fazer todo dia. Posso visitar os amigos, posso visitar minha família, minha filha que está lá no Ceará...” (Professora R.).

Esta nova forma de trabalhar, a partir da aposentadoria, me remeteu ao conceito de carga de trabalho proposto pela ergonomia, que visa indicar a margem de manobra possível para que o trabalhador atinja os objetivos do trabalho sem prejudicar a sua saúde. Esta categoria, talvez, nos ajude a pensar a possibilidade da construção de uma vivência mais saudável do trabalho e esta nova relação com ele, a partir da aposentadoria. Será a aposentadoria uma possibilidade de aumento da margem de manobra no trabalho, propiciando um aumento das possibilidades de escolha?

- CARGA DE TRABALHO E MARGEM DE MANOBRA

Já sabemos que o trabalho prescrito nunca coincidirá com o trabalho real, pois aquele não dará conta das imprevisibilidades deste. Vimos, também, que o trabalhador se colocará de forma singular, visando preencher estas lacunas e, também, buscando formas de realizar seu trabalho de forma mais eficiente, tanto em relação aos resultados como também buscando uma economia do seu próprio corpo.

Neste sentido, a ergonomia nos traz a noção da construção dos modos operatórios. “Para atingir os objetivos, levando em conta os meios de que dispõe e seu próprio estado, o operador vai elaborar modos operatórios” (GUÉRIN et al., 2001, p.54).

Para a ergonomia, o trabalhador irá construir estes modos operatórios em função de diferentes objetivos que consideram os aspectos mais gerais de produção fixados pela empresa, mas também seus objetivos mais pessoais. O trabalhador planeja como atingirá estes objetivos mais gerais. De acordo com Guérin et al. (2001): “os modos operatórios adotados pelos operadores são, portanto, o resultado de um compromisso que leva em conta: os objetivos exigidos, os meios de trabalho; os resultados produzidos ou ao menos a informação de que dispõe o trabalhador e o seu estado interno” (p.65).

A Ergonomia nos aponta que, nas análises do trabalho, é possível observar sinais de agressão à saúde que são perceptíveis, mas em outros casos há “sinais de alerta”, nem sempre visíveis, que levam o trabalhador a modificar suas maneiras de trabalhar, seus modos operatórios. Existem organizações de trabalho que deixam pouca ou nenhuma possibilidade para o trabalhador “fazer de outro jeito”, em outras há esta possibilidade, e isto terá repercussões para a saúde do trabalhador. A Ergonomia denominou este aumento ou diminuição da possibilidade de agir sobre os modos operatórios de carga de trabalho e a possibilidade de fazer estas escolhas de margem de manobra. Quanto maior a carga de trabalho, maior o constrangimento sobre as escolhas que o trabalhador pode fazer sobre os modos operatórios. Neste sentido, Guérin et al. (2001) esclarecem:

A noção de carga de trabalho, do nosso ponto de vista, pode ser interpretada a partir da compreensão da *margem de manobra* da qual dispõe um operador num dado momento para elaborar modos operatórios tendo em vista atingir os objetivos exigidos, sem efeitos desfavoráveis sobre seu próprio estado. Uma “carga de trabalho” moderada corresponde a uma situação em que é possível elaborar modos operatórios que satisfaçam a esses critérios e alternar as maneiras de trabalhar. O aumento da “carga de trabalho” se traduz por uma diminuição do número de modos operatórios possíveis. (p.67)

Segundo esta perspectiva, situações sem constrangimentos, índices de alerta relativos a seu estado interno (“fadiga”) conduzem o operador a modificar os objetivos ou os meios de trabalho para evitar agressões a sua saúde. E, em situações sujeitas a constrangimentos, em que há um aumento da carga de trabalho e o trabalhador não encontra espaço para modificar os modos operatórios, inicialmente, ele buscará atingir os objetivos à custa de seu estado interno, posteriormente, não conseguirá mais atingir os objetivos, causando danos a sua saúde.

No caso dos professores participantes desta pesquisa, apesar de ainda estarem submetidos a regras e normas, pude notar que a aposentadoria denotou uma maior liberdade para fazer escolhas sobre seus modos operatórios, apontando para uma possível diminuição da carga de trabalho e um aumento da margem de manobra.

Dentro desta proposta de reflexão, outro conceito que pode nos ajudar a refletir sobre esta maior possibilidade de fazer escolhas no trabalho a partir da aposentadoria é o uso de si por si, apresentado pela ergologia. Podemos propor que esta nova relação com o trabalho, a partir da aposentadoria, promova uma mudança no uso de si por si no trabalho.

Devido às lacunas existentes entre o trabalho prescrito e o trabalho real, o trabalhador faz escolhas para dar conta destas imprevisibilidades. Segundo a perspectiva ergológica, o trabalhador faz um uso de si, para dar conta destas variabilidades. Um uso de si que é um momento único, singular e que não pode ser antecipado. A este respeito, afirma Duraffourg (2010): “Todo ato, mesmo o mais simples, é num primeiro momento,

um uso de si por si-mesmo e este uso é sempre absolutamente singular. Não existem duas pessoas, não existem dois momentos, para uma mesma pessoa, em que o uso de si por si seja idêntico. Estamos no âmbito da história em construção”. (p.69).

Este uso de si, estas escolhas nunca serão feitas baseando-se somente no que o trabalhador deseja, pois até quando parece estar trabalhando sozinho, estas escolhas envolvem um coletivo de trabalho. Portanto, envolverão o uso de si por si e o uso de si pelos outros. O trabalhador continuará submetido às normas antecedentes, mas talvez com uma possibilidade maior de fazer um uso de si por si. Nas conversas com os professores, foi possível notar em alguns momentos este uso de si pelos outros:

“Não é só pela bolsa, mas também é importante. Porque sou bolsista produtividade, antes de mais nada, porque eu tenho possibilidade de ter financiamento, (...) e também porque para o programa de pós-graduação é importante que ele tenha pesquisadores” (Professor F.).

“Então o que eu acho é que você fica cada vez mais girando em torno, mesmo quando você é aposentado você sente muito isso, você fica girando em torno das obrigações.” (Professora S.).

“Agora, eu acho que o que você está falando que muitos professores se aposentam para se livrarem disso, na pós-graduação não dá para você se livrar disso. Agora, eu continuo fazendo as minhas coisas, continuo produzindo, porque tem que produzir, aquelas coisas todas...” (Professora S.).

“Em outros momentos eu faço isso por causa do programa, você está entendendo? Tem uma série de coisas assim, sabe que você tem que considerar o lugar que você está, e aí tem uma série de coisas que eu não vou deixar porque tem o programa, você não pode ser professor sozinho, você tem que estar ligado a alguma coisa”. (Professora S.).

Quando trabalhamos, nosso ambiente de trabalho sempre envolverá um coletivo, nossas decisões e escolhas levarão em conta este coletivo e as regras estabelecidas na instituição/organização em que estamos inseridos. Todavia, pude perceber, em alguns momentos das conversas com os professores, que a aposentadoria se destacou como um momento de nova vivência no trabalho, quando, talvez, ocorra esta mudança no uso de si por si ou como aponta a ergonomia por um aumento da margem de manobra.

Podemos sugerir, então, que estes professores aposentados apontam para uma reconfiguração da relação com o trabalho, passando a ter maior autonomia de decidir quais tarefas irão realizar e, portanto, gerando numa mudança no modo como fazem uso de si por si, já que obtêm uma maior margem de manobra para decidir os seus modos operatórios do que quando estavam na situação de servidor ativo. Seguem alguns trechos de conversas que versam sobre estas questões:

“Então eu não sinto falta da aula na graduação, porque agora eu compenso com o tempo livre que eu tenho para ficar livre dos conceitos. Bem livre até, bem livre (...) De ficar presa aquelas ideias, aqueles conceitos e que agora eu posso ler outras coisas, pensar sobre outras coisas e fazer de outras maneiras, de outro modo (...) Estou mais ligada a experiência, a práxis, né? Ainda mais no que eu faço” (Professora V.).

“Tem outras coisas cuja urgência é uma urgência que vem de fora, agora é uma urgência que você tem para você mesmo” (Professora R.).

“Não quis dar aula no semestre passado porque cansei de trabalhar janeiro e fevereiro, um calor desgraçado aqui” (Professora R.).

“E eu não trabalho mais como aposentada para minha sobrevivência, não trabalho mais para minha sobrevivência, isso é uma sorte que você tem, pra mim é uma coisa muito boa, eu poder escolher se eu quero continuar trabalhando, eu poder escolher se eu quero continuar escrevendo, eu poder escolher que eu quero continuar orientando...” (Professora S.).

“É claro que você vai dizer, você tinha tanto prazer naquela época como agora? Eu vou te dizer, não. Mas não era importante para o programa? Não eram essas as regras do programa¹⁴, então está bom... Vamos lá, eu vou lá... Mas agora o programa já está num outro momento, Por isso que atualmente eu fechei, porque eu acho que isso eu mereço(...)Eu oriento as coisas que eu posso orientar, que eu gosto de orientar, e cuja, eu vou ler aquela bibliografia e vai me trazer alguma coisa. Tudo que você vai ler vai

¹⁴ Cabe ressaltar, aqui, que esta professora atua no programa de pós-graduação desde sua inauguração e se referia, nesta fala, a um momento em que havia menos professores e ela precisava orientar temas muito distantes das suas questões de pesquisa. Atualmente, isso não é mais necessário, pois há mais professores no programa.

te trazer alguma coisa, mas sabe? Alguma coisa que seja mais próxima, isso atualmente para mim está muito tranquilo.”. (Professora S.).

Outro fator vital para construção da saúde no trabalho, de acordo com a psicodinâmica do trabalho, e que também foi considerado importante nas conversas com os professores foi a questão do reconhecimento.

- DINÂMICA DO RECONHECIMENTO

Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica e somática (DEJOURS, 2004, p. 77).

O reconhecimento também foi apontado, de uma maneira geral, durante as conversas, como importante ponto a ser vivenciado nas experiências de trabalho. Que reconhecimento é este, tão importante, ao qual Dejours se refere?

Como já foi exposto diversas vezes neste estudo, partimos de referenciais teóricos que afirmam que o trabalho prescrito nunca dará conta de todas as variabilidades presentes em toda e qualquer situação de trabalho. Mas, então, por que reafirmamos isto novamente? Isto se faz necessário, pois esta é uma das vias apontadas pela psicodinâmica como importantes para que o trabalhador sinta o reconhecimento. De acordo com Dejours (2004), uma das dimensões deste reconhecimento está exatamente ligada ao fato da organização reconhecer esta contribuição dada pelo trabalhador, ou seja, “reconhecimento da realidade que representa a contribuição individual, específica à ordem da organização no trabalho (...), implica o reconhecimento da imperfeição da ciência e da técnica, das falhas organizacionais do trabalho prescrito e do recurso indispensável à contribuição dos trabalhadores para fazer funcionar o processo de trabalho” (p. 71).

A outra dimensão do reconhecimento, destacada por este autor, é no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho. Este

reconhecimento se dá, através de julgamentos que podem ser feitos tanto por pares como por superiores. Este julgamento pode ser de utilidade, realizado essencialmente por superiores hierárquicos, subordinados e clientes e o julgamento da estética, realizado por pares, pelos colegas, pelos membros da equipe. Quando o trabalhador experimenta este reconhecimento, ele consegue construir uma relação de prazer com o trabalho. Estas questões associadas ao reconhecimento apareceram, com frequência, nas conversas, como podemos observar nos trechos a seguir.

“É muito bom saber que algo que você idealizou é capaz de transformar a vida das pessoas e que de fato faz diferença socialmente e não ficou só no papel” (Professora V.).

“E quando eu me aposentei, eu achei que eu recebi bastante coisa boa daqui, não é da Instituição não, do ambiente, desde espaço, eu pensei, se eu gosto daqui, se meu trabalho é bom e é útil e é necessário, e não sou eu quem está dizendo, ele está se mostrando assim, ele está crescendo como projeto. Porque vou me privar disso? (Professora V.).

“Porque eu acho que isso proporciona vida. É importante, vida. Saber que você está contribuindo”. (Professora R.).

“Eu acho que das coisas que eu já fiz na vida, tudo que eu já fiz, sabe? Quando na semana passada me liga uma professora que é diretora de um programa dizendo eu quero fazer pós-doutorado com você, eu acho que é um reconhecimento. Quando tantas pessoas fora me dizem que bom, eu li uma coisa sua, gostei”. (Professora S.).

“Sobre esta questão do reconhecimento, quando teve uma eleição agora, para participar de um conselho de uma coisa na França, as pessoas me telefonaram para que eu me candidatasse, eu me candidatei, fui super bem eleita...” (Professora S.).

Em outros momentos, foi possível observar a ausência do reconhecimento e como isto gera certo sofrimento.

“Tive que fazer uma outra formalização, a de trabalho voluntário. Então, eu me lembro, todo ano a gente tem que assinar um tal papel dizendo que... se comprometendo que a universidade não tem vínculo, não tem obrigações e que você faz um trabalho voluntário. Agora, eu já assino sem sentir nada, mas o primeiro ano foi

muito penoso para mim. Porque é como se a mãe de uma criança não pudesse dizer que ela é a mãe, agora ela é só voluntária. Eu tinha... tudo tinha saído da minha cabeça, né? Os sonhos para este Campus, dos meus desejos, das minhas observações, das minhas pesquisas, né? E de repente, eu tive que assinar um papel, uma folha, um formulário, dizendo que eu era voluntária. No meu próprio projeto! É como dizer para mãe que ela não é mais mãe, é só uma cuidadora. Então, o primeiro ano que eu assinei este papel eu fiquei muito zangada, zangada com o UFF, zangada com a vida, zangada com a carreira, zangada com a Proex, zangada, porque poxa... Mas depois eu pensei, não adianta ficar zangada, a gente vive num mundo de papéis mesmo, todo ano eu assino isso, e o que assinar este papel vai mudar para mim? Não vai mudar nada”. (Professora V.).

“Mas, eu penso o seguinte... Eu fiquei, assim, me sentindo uma intrusa, me sentindo discriminada por estar ali. Algumas pessoas me olhavam com um olhar diferente de quando eu estava dando aula. Passavam alguns que eram mais frios, outros passavam não falavam, outros acenavam de longe... e não tinha mais aquela coisa calorosa, aquela relação calorosa. Eu senti este desligamento do corpo e quase um corpo estranho” (Professora V.).

“Existe uma falta de apoio ao aposentado, institucional, eu sinto que a Universidade não dá o apoio necessário ao aposentado que continua fazendo suas atividades, trazendo contribuições para esta universidade. Mas não é uma mágoa, uma queixa, é uma constatação. (...) Eu acho injusto que eu pague a inscrição de congressos (...) Quando eu estou lá, não sou eu aposentada, eu estou levando a UFF, é um programa de extensão da Universidade Federal Fluminense. É isso que eu estou representando, mas sem nenhuma contrapartida, sem nenhum apoio institucional¹⁵”. (Professora V.).

¹⁵ Outra vez notamos a presença de outro destinatário (ver nota 11). Aqui, a professora traz para nosso diálogo a própria UFF, instituição e, em resposta à falta de apoio que a Universidade dá ao aposentado, afirma que quando vai a congressos ou realiza seu projeto de extensão não está fazendo isto como pessoa física, mas sim representando a Universidade Federal Fluminense. O desabafo dela, aqui, está direcionado também à Instituição. A Universidade aparece, portanto, como um outro destinatário que se fez presente em nosso diálogo.

“Olha, eu acho que as pessoas que trabalham como eu, pode parecer às vezes para outras pessoas que não trabalha, entendeu? Sabe por quê? Porque a invisibilidade é que você está trabalhando e não estão te vendo” (Professora S.).

E ainda, em outros momentos das conversas, o reconhecimento foi colocado como importante, mas destacou-se a necessidade de diferenciar de que reconhecimento se está falando.

“Olha só, é muito bom você ouvir do outro, mas você depender do outro... É bom o reconhecimento? É, mas você não pode viver em função disso. O que acontece que está se produzindo é isso. Você acaba virando escravo do... E incorporando os critérios do reconhecimento, e acaba se sentindo... não é assim! Entendeu? Esse cuidado de si isso é importante, claro que não vou dizer que não é bom que elogiem seu trabalho, que gostou do seu trabalho, é bom, mas eu fiz muita coisa que para mim foi muito importante e que jogaram na lata do lixo”. (Professora R.).

“Agora a questão do reconhecimento atualmente elas são muito... A gente não pode se firmar no reconhecimento, sabe por quê? Porque quando você fala desta questão, as coisas atualmente são muito fugazes, então o que eu acho é que existem dois polos de reconhecimento, existe este reconhecimento de alguém dizer poxa eu li uma coisa legal, gostaria de fazer alguma coisa, a gente pode fazer alguma coisa junto? Isso é um reconhecimento, né? Ah, a gente pode estudar tal coisa juntos? (...) Existe este reconhecimento de trabalhos que você foi fazendo ao longo da vida, que você foi fazendo, que você foi construindo, e existe este reconhecimento que é um reconhecimento “fake”, que é da obrigação de fazer isso, da obrigação de fazer aquilo, que esta cada vez mais essa numerologia, dos números, quantos artigos você publica, quantos isso, quantos aquilo”. (Professora S.).

Vale destacar que as conversas ocorreram com 3 professores da pós-graduação e uma professora que sempre atuou na graduação e que, agora, está atuando somente em seu projeto de extensão. Isto nos fez notar uma importante diferença na atuação pós-aposentadoria destes professores e, também, no seu sentimento de reconhecimento. Os professores da pós, por estarem ligados ao programa e a grupos de pesquisa, conseguem, com mais facilidade, manter e perceber esta dinâmica de contribuição do reconhecimento. Há pouco ou nenhum apoio ao professor aposentado que não se

mantém ligado a um programa de pós, conseqüentemente, pouco se percebe ou reconhece quanto à contribuição para Universidade que este trabalhador continua oferecendo.

O reconhecimento passa, necessariamente, pelo coletivo. Provavelmente, por este motivo, o coletivo também foi recorrente nas conversas, sendo considerado como fator importante para manter os professores ligados a sua atividade.

- COLETIVO

A conquista da identidade no campo social, mediada pela atividade de trabalho, passa pela dinâmica de reconhecimento. Ora, o reconhecimento implica o julgamento de pares, que só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade de pares. Assim, o coletivo aparece como um elo de suma importância e o ponto sensível da dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho (DEJOURS, 2004, P. 75)

Também foi recorrente nas entrevistas a presença do coletivo. Nós nunca trabalhamos, ou fazemos nossas escolhas no trabalho, totalmente sozinhos. Elas envolvem aquilo que nos construiu através da nossa própria história, nossas outras experiências, as pessoas que convivemos, os valores que construímos (e que nos construíram) e que consideramos importantes.

Assim também, nossas escolhas no trabalho, nosso desejo de permanecer trabalhando, também são permeados pelo nosso coletivo de trabalho que pode ser mais próximo, nossos colegas de trabalho e superiores hierárquicos, como também podem ser mais distantes, clientes, pessoas que avaliam nosso trabalho etc. Até mesmo quando parece que estamos trabalhando totalmente sozinhos, há um coletivo de trabalho. As escolhas que desejamos fazer ou aquele que acreditamos ser o melhor caminho a seguir precisam, muitas vezes, ser negociados com nosso coletivo de trabalho. Segundo Schwartz (2004), é preciso realizar negociações de negociações. Ele diz:

Em situações reais, há uma forte e complexa configuração de instâncias negociantes. Essas ocorrências sempre ressingularizadas, em que se tratam as relações entre sinergias construídas e retratamentos individuais dos valores, têm, elas mesmas, que negociar suas negociações com outras equipes (...),

com outros parceiros de tipos de intervenção diferentes, mas associados em torno de um objetivo comum. (p.30)

Portanto, quando os caminhos escolhidos pelo coletivo para encontrar soluções para determinados impasses do trabalho não vão ao encontro do que desejamos ou acreditamos, isso pode gerar sofrimento ou desprazer. Nas conversas, esta necessidade de fazer parte de um coletivo de trabalho em que valores em comum são compartilhados surgiu em alguns momentos:

“E também o que me faz me manter na pós-graduação não é por ser bolsista, é porque este programa afina com as coisas que desejo, se afina com certos valores acadêmicos que eu tenho. Eu nunca estaria pelo que eu vejo de outros programas aí, eu ia escrever sozinho, sei lá... Porque este programa tem uma grande afinidade com os meus valores. Mas também me apresenta me ensina coisas (...) Tem muitas coisas aqui que o programa me provoca”. (Professor F.).

“Existem espaços que te incitam a lutas estéreis, existem espaços que te incitam a lutas que valem a pena. Então eu acho que este programa me incita um pouco a estas lutas que valem a pena”. (Professor F.).

“É que na verdade é uma pessoa que afina de trabalho comigo, a equipe é muito bem afinada. (...) Tem carinho, consideração... Mais carinho, mais afinidade, afinidade política, afinidade afetiva, afinidade espiritual, afinidade de trabalho, né? Eu acho que isso foi a fórmula que faz funcionar um projeto que vai fazer 15 anos agora em julho” (Professora V.).

“No meu modo de trabalhar é sempre dividir as decisões, dividir os problemas, então é uma gestão participativa”. (Professora V.).

“Mas eu deixaria este trabalho caso ele não afinasse com as minhas necessidades”. (Professora V.).

“Você tem que trocar com as outras pessoas, você tem que ver o que as outras pessoas estão fazendo. A maneira como elas fazem, as teorias que elas se apoiam” (Professor V.).

“Que nós temos uma reunião geral que agora eu acabei de descer de uma que fala dos assuntos todos.(...) Então, tem uma reunião geral que eu participo então eu sei de tudo, eu posso opinar em tudo, eu tenho voz e tenho voto (...) eu sou bastante ouvida, então não mudou esta perda aí” (Professor V.).

“Eu acho que tudo que se faz junto é melhor, tanto ficar triste como ficar alegre” (Professor V.).

“Porque assim, eu acho que eu não conseguiria escrever se estivesse fora da universidade. Essa atividade de escrever fora da Universidade para mim seria complicadíssimo, porque para mim é importante o grupo de pesquisa, é importante a aula. Porque aí a gente descobre, comentando um texto hoje aqui, conversando com os orientandos, começam a surgir novas ideias, esse negocio de ir para uma ilha ou ir para um sitio para escrever, isso é bom para cinema inglês, porque para mim a escrita é fruto de intercessões, de encontros, de emoções e eu não consigo ver essa coisa do isolamento” (Professor F.).

“Eu gosto muito da pós graduação que as coisas ocorram de forma colegiada. Eu gosto muito disso, e eu acho que existe uma relação muito respeitosa nestes colegas. Eu acho que isso é uma coisa legal, você poder escutar o outro, você poder ouvir o outro” (Professora S.).

Outra questão que pude observar, nas conversas, foi o nível de coesão deste coletivo para tomar decisões e escolher caminhos. Para que isto ocorra, é importante que existam espaços para debate que podem ser formais ou informais. Mas é preciso ter tempo, vontade e confiança para que este tipo de discussão aconteça. Os professores apontaram que estes espaços de discussão, por vezes, ficam enfraquecidos pelo aumento de exigências por produtividade:

“A coisa que me assusta é a quantidade de gente que está produzindo artigo e ao mesmo tempo a quantidade de pessoas que não leem o que os outros escrevem (...) Eu fico pensando, mas o que é isso? Que vida acadêmica é essa? Que qualidade de trabalho é essa? (...) então você além de ser pressionado a escrever, não passando por um tempo histórico, da sua historia, você também não lê. Então este frenesi acadêmico leva a um isolamento muito grande. Uma fragmentação.” (Professor F.).

“Eu às vezes fico muito ansioso e angustiado quando eu peço para um colega ler alguma coisa que eu escrevi. Porque fica parecendo que as pessoas estão sem tempo. A quantidade de bancas que a gente participa, os editais, então isso é inquietante. Agora, eu encontro espaço para fazer isso na orientação. Então meus orientandos de mestrado e doutorado eles leem o que eu estou escrevendo, me dão retorno. Agora... o ideal mesmo é se eu tivesse também colegas que lessem o que eu estou escrevendo” (Professor F.).

“Agora, na Universidade, no departamento, eu acho que não é nem uma questão pessoal, eu acho que há pouco espaço para trocas” (Professor F.).

Em outros momentos, estes espaços de discussão se mostravam fortalecidos, como momento em que é possível discutir os impasses, promovendo soluções e saídas:

“Quando a gente quer manter o quatro, a gente quer manter até buscando um certo prazer de escrever. Se você fala “Ah, eu quero passar para o sete”, eu acho que a gente vai entrar num certo plano de ansiedade, entrando numa coisa de mercado, valores de mercado que ao meu ver, é absurda” (Professor F.).

“Eu acho que a gente ter um curso que é 4 pra mim eu acho muito legal, porque... eu tenho vários amigos que participam de outras pós que são 5, 6 e 7¹⁶, é complicado, a questão muda muito, então isso... (...) Eu acho que pra mim eu tenho uma produção correta, tenho uma produção bastante correta, então eu acho que se eu tivesse numa

¹⁶ As notas referidas pelos professores, nestas falas, são atribuídas pela Capes aos programas de pós-graduação, de acordo com o cumprimento de metas e critérios estabelecidos pela própria Capes. As notas atribuídas aos cursos de pós-graduação vão de 3 a 7. Os critérios de avaliação da área possuem 5 quesitos com pesos diferentes: I – Proposta do programa (peso 0); II – Corpo docente (peso 15); III – Corpo discente, teses e dissertações (peso 35); IV – produção intelectual (peso 35); V – Inserção social (peso 15). Para cada quesito, é gerado um conceito: “Muito Bom”, “Bom”, “Regular”, “Fracó” ou “Deficiente”. A geração da nota final do Programa respeitará, além dos conceitos finais gerados pela avaliação, os seguintes limites: a) Não poderá receber nota superior a 3 o Programa que alcançar o conceito “Deficiente” ou “Fracó” no quesito I (Proposta do Programa); b) Para obter a nota 5, o Programa deverá obter conceito “Muito Bom” em pelo menos quatro quesitos, entre os quais, necessariamente, os quesitos III (Corpo Discente, Teses e Dissertações) e IV (Produção Intelectual) ; c) Para ser candidato à nota 6 ou 7, o Programa deverá obter conceito “Muito Bom” em pelo menos quatro quesitos, entre os quais, necessariamente, os quesitos II (Corpo Docente), III (Corpo Discente, Teses e Dissertações) e IV (Produção Intelectual). Além disso, precisará ser pelo menos “Bom” o conceito do único quesito em que o Programa não alcançou “Muito Bom”; d) O menor valor dentre os conceitos alcançados para os quesitos III (Corpo Discente, Teses e Dissertações) e IV (Produção Intelectual) define o limite máximo da nota final do Programa, observadas as exceções previstas na regulamentação. Estas informações foram retiradas do documento elaborado pela área de Psicologia no triênio 2007-2009 para descrever o planejamento e os critérios de avaliação a serem observados pela área de Psicologia.

pós que fosse 6 de produção, eu me manteria, mas eu acho que a relação do coletivo vai mudar. Se passar de 4 para 5 ela vai mudar, se passar de 5 para 6 ela vai mudar muito”. (Professora S.).

“Eu gosto muito da pós graduação que as coisas ocorram de forma colegiada. Eu gosto muito disso, e eu acho que existe uma relação muito respeitosa nestes colegas. Eu acho que isso é uma coisa legal, você poder escutar o outro, você poder ouvir o outro, eu acho que a gente ter um curso que é 4 pra mim eu acho muito legal, porque... eu tenho vários amigos que participam de outras pós que são 5, 6 e 7, é complicado, a questão muda muito”(Professora S.).

Outra questão interessante que também apareceu algumas vezes, no caso dos professores participantes que atuam na pós, foi uma formação de coletivos de trabalho não necessariamente ligados ao programa aos quais estes professores estão vinculados. Esta questão é importante de ser destacada, pois devemos tomar cuidado ao afirmar que um coletivo de trabalho está forte ou enfraquecido somente observando o local de trabalho mais próximo, pois, às vezes, estes coletivos onde o trabalhador faz trocas e encontra apoio não é tão óbvio ou fácil de ser observado.

A ergologia nos auxilia na compreensão da formação destes coletivos de trabalho nem sempre tão evidentes. São as entidades coletivas, relativamente pertinentes ou ECRP. As ECRP se diferenciam dos coletivos previstos pelos organogramas, dizem respeito exatamente aos coletivos que se formam fora daquilo que está prescrito e previsto pela organização.

Quando uma organização define tarefas e responsabilidades, ela prevê grupos de trabalhadores que troquem informações uns com os outros. Todavia, as ECRP são coletivos de contorno fluido, que se formam no curso da história, e, por isto mesmo, não podem ser definidas antecipadamente. “Em sua própria definição, este conceito exige ser inscrito na história. (...) Uma ECRP não se assenta num coletivo pré-definido, suas fronteiras são as da atividade, num dado momento”. (SCHWARTZ, 2010, P.151).

São consideradas entidades no sentido de que existem fronteiras invisíveis que englobam as pessoas; são coletivas, pois transitam informações sobre as vias mais diversas; são relativas porque suas fronteiras são variáveis e são pertinentes porque é importante considerá-las quando buscamos compreender como as coisas andam.

As ECRP nos chamam atenção para aquelas equipes de trabalho que não estão estruturadas formalmente, mas ajudam o trabalhador a trocar informações com outros e que o ajudam na busca de eficácia do seu trabalho. “Na fonte da eficácia do trabalho encontram-se coletivos de contornos variáveis” (SCHWARTZ, 2010, p.149). Isto não significa que as equipes formais não têm sua importância e que o trabalhador também não realizará debates com eles, mas para buscar eficácia no trabalho, encontrar novos caminhos e saídas, o trabalhador também forma as ECRP para realizar estes debates sobre o trabalho. “Uma ‘entidade coletiva’ é também assim, (...) aquilo que é pertinente como zona de troca, de comunicação, para conduzir uma ação” (SCHWARTZ, 2010, p.158).

No caso dos professores participantes desta pesquisa, foi possível observar a formação das ECRP com grupos de pesquisa e outros trabalhadores que não estão prescritos pela organização. Formação de coletivos que não se dão na universidade a qual estão vinculados como podemos observar nos trechos a seguir:

“Ah, essa a gente sempre tem uma proposta de trabalho... Essa que nos estamos fazendo agora ela veio do nosso grupo da ANPEP, porque nós também estamos trabalhando com o nosso pessoal que é do nosso grupo da ANPEP, a associação nacional de pesquisa de pós-graduação”. (Professora R.).

“É, às vezes a gente é chamado para fazer ou uma apresentação do livro do outro, entendeu? E a gente troca o que foi publicado um com o outro, entendeu? A gente troca isso, pelo menos naquele pequeno grupo” (Professora R.).

“Olha, eu faço muito isso com meu grupo de pesquisa, eu tenho alguns coletivos fora com os quais eu trabalho, sabe? Eu trabalho muito com o pessoal de Minas, eu trabalho muito com o pessoal de Brasília, a gente acabou de escrever um livro.” (Professora S.).

Além disso, também pude observar que, no caso dos professores, os debates sobre o trabalho também se realizam com os alunos, indicando que estes também fazem parte de um coletivo de trabalho.

“É super legal você ter o contato com o aluno, é super legal você ter essa atividade acadêmica, aonde você estuda, você pesquisa, e você tem uma relação de troca e de ensinamentos também com o aluno”. (Professora S.).

“Então meus orientandos de mestrado e doutorado, eles leem o que eu estou escrevendo, me dão retorno”.(Professor F.).

Considerar as ECRP é fundamental quando se pretende compreender o trabalho, pois assim como o ponto de vista da atividade, nos ajuda a entender, de fato, o que se passa , a compreender, de fato, o que estamos considerando o trabalho das pessoas. Não somente organogramas e prescrições, mas aquilo em que se inscreve na história. Não atentar para estas nuances é negar parte do trabalho e, conseqüentemente, ignorar relações que, provavelmente, vão nos ajudar a compreender o que mantém o trabalhador ligado a sua atividade.

Considerações Finais

Por que, para uns, o trabalho é produtor de saúde e equilíbrio e, para outros, é motivo de sofrimento e adoecimento? Por que aposentar-se e continuar trabalhando? Continua-se trabalhando da mesma forma? Estas foram algumas das questões que me acompanharam durante os dois anos dedicados a esta pesquisa. Respondê-las, completamente e definitivamente, não foi o nosso alvo principal.

Como afirma Schwartz (2010), temos que aprender a lidar com uma posição de desconforto intelectual permanente (p.31). Precisamos pesquisar sobre o homem e seu trabalho, considerando seu caráter enigmático e sua complexidade. Esta pesquisa se propôs a pensar e refletir sobre a vivência do homem em seu trabalho, considerando este desconforto intelectual. Neste percurso, dedicado ao Mestrado, algumas questões nos nortearam e nos ajudaram a pensar aquilo que foi proposto.

Diante deste desafio e sabendo que devemos evitar e desconfiar das generalizações, nos propusemos a pensar estas questões através da vivência de professores de uma Universidade pública federal, em um momento muito específico de sua carreira: a Aposentadoria. O recorte de nossa investigação se ateve àqueles que se aposentaram e optaram por continuar a exercer suas atividades na mesma instituição anterior à aposentadoria. Através do ponto de vista destes professores, nos dedicamos neste percurso, a entender um pouco melhor a vivência destes profissionais com seu trabalho. O que os levou a se aposentar e a optar por continuar trabalhando?

A pesquisa contou com a participação de 4 professores. Estes profissionais se aposentaram por motivos diversos, mas de forma geral, decidiram permanecer trabalhando por conseguirem desenvolver, com o trabalho docente, uma vivência muito prazerosa. Evidentemente, esta relação não é assim todo tempo, mas há fatores que favorecem esta construção prazerosa com a atividade realizada.

De acordo com a análise das conversas, a percepção dos professores quanto ao reconhecimento pelo trabalho realizado e a possibilidade que encontram de atuar com coletivos de trabalho benéficos e construtivos favorecem a construção desta vivência prazerosa com o trabalho docente. Esta vivência com o trabalho também contribui para que o percebam como fonte de saúde e equilíbrio e não como algo adoecedor.

Outra questão foi recorrente nas conversas realizadas com os professores que atuam na pós-graduação. Estes profissionais apontaram certa preocupação com as mudanças no sistema de avaliação da pós-graduação. Segundo eles, tem havido uma ênfase nos aspectos quantitativos, estimulando-se uma maior produção acadêmica. Isto tem gerado certa inquietação e ansiedade para alcançar as metas esperadas. Outros, apesar de alcançarem as metas, preocupam-se com a possibilidade de estas mudanças alterarem a relação do coletivo de trabalho. Apesar de não ser o foco principal deste estudo, estas mudanças, no ensino superior público, foram citadas, com frequência, pelos professores e apontam para alterações em aspectos estruturais e da gestão que têm afetado a vivência dos professores com seu trabalho. Que debates têm levado a estas mudanças? Quais valores têm norteado as políticas públicas? Como elas têm afetado a vivência do professor com seu trabalho? Como os professores estão renormatizando estas normas? A análise destas questões merece atenção e pode ser desenvolvida com mais profundidade em outras pesquisas.

É importante destacar, também, que este estudo indicou uma experiência diferente quanto à dinâmica do reconhecimento para os professores que atuam na pós-graduação e para a professora que atualmente está ligada ao seu projeto de extensão. Para esta professora, há uma invisibilidade maior quanto à contribuição que continua dando para a universidade, após a aposentadoria. A dinâmica de reconhecimento mostrou-se mais facilmente percebida pelos professores da pós-graduação. Isto nos leva a questões que podem ser abordadas em outras pesquisas. O quanto o tripé ensino-pesquisa-extensão, dito indissociável, está sendo valorizado pela Universidade? Há dimensões do trabalho docente sendo mais valorizadas que outras? Como os professores vivenciam essa indissociabilidade em suas práticas?

Ademais, este estudo apontou que esta vivência, prazerosa e saudável com o trabalho, foi favorecida pela aposentadoria. A análise dos diálogos demonstrou que estes professores, apesar de continuarem trabalhando, exercem suas atividades de forma diferenciada da ativa. Neste momento da carreira, eles mantêm com a atividade uma maior flexibilidade e autonomia. Possuem uma margem de escolha maior sobre as tarefas que irão desempenhar, o que facilita esta vivência mais prazerosa com o trabalho.

Esta nova forma de inserção na Universidade apontou para uma questão importante quanto ao reconhecimento. Por atuarem de uma forma diferente dos seus colegas da ativa, surgiu, nas conversas realizadas durante a pesquisa de campo, certa preocupação de que haja uma invisibilidade quanto ao trabalho realizado gerando a falsa sensação, para os outros, de que se trabalha pouco. Embora isto não tenha sido aprofundado nesta pesquisa, pode indicar caminhos para outros estudos que reflitam sobre novas maneiras que as Universidades podem desenvolver para incluir estes professores aposentados.. Que políticas poderiam ser criadas neste sentido? Como construir práticas que valorizem estes profissionais que já construíram vasto conhecimento durante anos dedicados à carreira docente, sem considerá-los privilegiados por atuarem num regime diferenciado?

Assim como toda pesquisa, esta também apresentou seus limites. As principais limitações percebidas dizem respeito ao capítulo 2 e à impossibilidade da formação de encontros coletivos com os professores participantes da pesquisa. O capítulo 2 teve como principal objetivo apresentar um panorama mais geral sobre as reformas da previdência e do ensino público superior no Brasil. Sabemos que há grandes debates sobre que motivações têm conduzido estas reformas, mas este ponto não foi abarcado por este estudo. Nosso principal interesse, com este capítulo, foi situar, minimamente, o leitor nestas reformas, assim como permitir que a pesquisadora fosse para o campo, conversar com os professores, conhecendo melhor estes aspectos mais gerais que podem afetar a vivência do professor com seu trabalho. Ademais, também sentimos carência de leituras que abordassem aspectos mais singulares do Brasil. Os textos encontrados se referiam mais a mudanças econômico-sociais-mundiais.

A outra limitação percebida refere-se à impossibilidade encontrada de realizar encontros coletivos com os professores. A psicodinâmica do trabalho e a perspectiva ética e epistemológica da ergologia sugerem métodos que devem ser realizados coletivamente. Acredita-se que esta dinâmica favoreça a reflexão e potencialize a visão que os trabalhadores terão sobre seu próprio trabalho. Apostamos, também, na riqueza destes encontros, contudo não conseguimos realizar encontros coletivos devido à inserção diferenciada dos professores em termos de horários e o tempo curto para realizar a pesquisa de campo no mestrado.

Todavia, apesar destas limitações, consideramos que os encontros individuais foram ricos em seu conteúdo e que esta pesquisa contribui para conhecer melhor aspectos importantes desta atividade, neste contexto específico.

Consideramos que o trabalho docente está distante da possibilidade de uma generalização, tendo variações por conta da área de atuação, instituição etc. Todavia, pesquisas como esta podem nos oferecer pistas sobre esta relação subjetiva que o sujeito desenvolve com a sua tarefa, contribuindo para uma nova visão sobre a vivência do homem com seu trabalho. Estas questões se inserem num debate amplo e complexo que existe, no Brasil, de que trabalhadores, no serviço público, trabalham menos e com qualidade inferior porque têm estabilidade no emprego. Acreditamos que estas reflexões podem auxiliar na construção de ferramentas de gestão do trabalho que ultrapassem esta visão de que o trabalhador trabalha mais e melhor quando tem receio de perder seu emprego.

Neste estudo, vemos o exemplo de professores estatutários que não têm medo de serem demitidos e se engajam em suas atividades de tal forma que mesmo após a aposentadoria desejam continuar atuando, contribuindo e realizando um trabalho reconhecido por sua qualidade.

De forma nenhuma, pretendemos generalizar, mas consideramos que estudos como este nos apontam para novas possibilidades que devem ser consideradas quando pensamos no que engaja um trabalhador em sua atividade. Que novas políticas podem ser impulsionadas a partir de reflexões como estas? Que novas práticas gerenciais podem ser propostas - e que não se limitem à visão na qual o trabalhador se engaja em sua atividade e produz com mais qualidade através do medo de perder o emprego? Isto pode funcionar, algumas vezes, mas esta pesquisa indica que compreender o que engaja o trabalhador em sua atividade é muito mais complexo do que esta simples fórmula proposta. Neste sentido, nós, psicólogos, podemos contribuir, neste debate, avançando em nossas pesquisas e práticas, oferecendo aqueles que nos solicitam novas possibilidades. Partindo da mesma premissa da ergonomia e da ergologia, é melhor compreendendo o trabalho que conseguiremos transformá-lo.

Concluimos, portanto, que entender a vivência do homem, em seu trabalho, não é questão nada fácil. Exige, por parte daqueles que se propõem a discuti-la, grande

esforço, dedicação e humildade quanto a sua complexidade. Isto já não é nenhuma novidade! Visto que a sociedade tem convocado profissionais de diversas áreas: sociólogos, historiadores, antropólogos, psicólogos, entre outros para tentar analisar de forma mais adequada esta vivência tão enigmática. Cabe a nós, estudantes e profissionais de psicologia que se interessam por estes debates, nos perguntarmos: O quê temos com isso? Como as ferramentas que utilizamos podem ajudar a avançar nestes debates e nas práticas organizacionais? Que olhar é este que estabelecemos com este objeto que traz uma contribuição diferente das outras profissões? Sabemos que as normas e as regras das instituições/organizações onde iremos atuar nem sempre facilitarão a implementação de novas práticas, mas como aprendemos com a perspectiva apresentada neste estudo, somos normativos! Normas nos são colocadas e agimos ativamente sobre elas. Nosso desafio é reformular as demandas utilizando aquilo que aprendemos, seja com os conceitos, seja com os saberes da experiência, contribuindo assim, ativamente para avanços na vivência dos homens e mulheres em seu trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação no trabalho**. 5. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

BAKHTIN, M. **Estética da criação verbal**. Ed. Martins Fontes. São Paulo. 1997.

BERTUSSI, L. A. S; TEJADA, C. A. O. **Conceito, estrutura e evolução da previdência social no Brasil**. Rev. Teoria e Evidência Econômica, Passo Fundo, v.11, n.20, maio 2003.

BRAGANÇA, A. B. de S. **Aposentadoria: a experiência de professores aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp**. Dissertação de Mestrado em Gerontologia. Campinas, SP. Programa de Pós-Graduação em Gerontologia da Unicamp. 2004.

CERES, M.B.B. **Vivências subjetivas de professores de professores da Universidade Federal da Paraíba no processo de aposentadoria e na utilização do tempo livre**. João Pessoa. PB. Dissertação de Mestrado apresentada no programa de pós-graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba. 2007.

COSTA, A.B.; SOARES, D.H.P. **Orientação Psicológica para Aposentadoria**. Rev. Psicol., Organ. Trab; dez. 2009, vol.9, nº2, p.97-108. ISSN 1984-6657

CANGUILHEM, G. **O normal e o Patológico**. 5 ed. Rio de Janeiro, Forense universitária; 2002.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Selma Lancman & Laerte I. Sznelman (org.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004. 346 pp.

DEJOURS, C. **Inteligência operária e organização do trabalho. A propósito do modelo japonês de produção**. Em: Sobre o modelo Japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. Hirata. H (org.). São Paulo: EDUSP, 1993.

DEPS, VERA LÚCIA. **A transição à aposentadoria, na percepção de professores recém aposentados da universidade Federal do Espírito Santo.** 1994, 186f, Tese em educação. Faculdade de educação – Universidade Estadual de Campinas, 1994.

FRANÇA, L. **Repensando a Aposentadoria com qualidade – um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades.** Unati/Uerj. Rio de Janeiro. 2002. Disponível em: <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>

JOBIM E SOUZA, S. **Infância e linguagem: Bakhtin, Vygotsky e Benjamin.** Campinas – SP. Papyrus. 1994.

MANCEBO. D; MAUÉS, O; CHAVES, V.L.J; **Crise e reforma do Estado e da Universidade brasileira: implicações para o trabalho docente.** Revista Educar, Curitiba, n. 28, p. 37-53, 2006. Editora UFPR

MANCEBO. D. **Reforma Universitária: reflexões sobre a privatização e a mercantilização do conhecimento.** Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 88, p. 845-866, Especial - Out. 2004 845. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>

SANTOS, M. de F.S. **Identidade e Aposentadoria.** São Paulo. EPU, 1990.

SCHWARTZ, Y; DURRIVE, L (org.). **Trabalho & Ergologia. Conversas sobre a atividade humana.** Editora da UFF, Niterói, 2010.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e gestão: Níveis, critérios e instâncias. Em: Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Figueiredo, Athaide Brito, Alvarez (org). Rio de Janeiro. DP&A, 2004.

SILVA, M. da D. **Perdas e ganhos na aposentadoria na visão de professores do ICHF-UFF.** Niterói/RJ. Monografia de conclusão do curso de graduação no curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense. 2010.

TOURINHO, E.Z. **Cr terios de avalia o – tri nio 2007-2009 –  rea Psicologia.**
Dispon vel em: http://ppgp.ufpa.br/legis/Criterios_CAPES_Psicologia_2009.pdf. Agosto,2013.

ZANELLI, J.C.; SILVA, N; SOARES, D.H.P. **Orienta o para aposentadoria nas organiza es de trabalho – constru o de projetos para p s carreira”.** S o Paulo: Artmed, 2010.

Anexo 1: Modelo de Planejamento das dinâmicas de grupo aplicadas durante o projeto de extensão da UFF: “Um novo olhar sobre a aposentadoria”.

Um Novo Olhar sobre a Aposentadoria - maio - junho - 2010 - 1º dia				
Assunto	Conteúdo	Procedimento	Recursos	Tempo
Explicação do Projeto	Exposição Oral	Breve exposição geral dos principais objetivos do projeto e a explicação da proposta de reflexão acerca da aposentadoria através de dinâmicas interativas.	Exposição Oral	10 min.
Apresentação	Apresentação dos participantes	Será solicitado que cada participante confeccione um crachá e em seguida se apresente através dele.	Pedaços de cartolina, canetinhas, revistas, cola, tesoura.	20 min.
Levantamento de expectativas	Levantar a expectativa dos participantes em relação ao projeto	Os facilitadores pedirão aos participantes que escrevam em um papel suas expectativas em relação ao projeto. Em seguida deverão expor para o grupo e junto às facilitadoras discutirem o que os participantes esperam e aquilo que é oferecido como proposta do projeto.	Papel em branco e canetas.	40min.
Contrato	Definir junto aos participantes o que será necessário para o projeto acontecer.	Será solicitado aos participantes que falem sobre aquilo que acham necessário ser feito por eles e pelas facilitadoras para que o projeto aconteça. Em seguida as facilitadoras escreverão o que foi levantado em uma cartolina e depois todos deverão assinar.	Cartolina e Pilot.	30 min.
Fechamento do dia	Dinâmica "Como	Os facilitadores	Uma bolinha.	10 min.

	cheguei e como estou saindo"	entregarão uma bolinha a um dos participantes e explicará que ele deve dizer uma palavra que represente como chegou e como está saindo, em seguida deve jogar a bolinha para outro participante fazer o mesmo e assim sucessivamente.		
--	------------------------------	---	--	--