



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Processo de Reversão de Aposentadoria:

Estudo sobre suas Repercussões em Servidores Públicos Federais

Cláudia Eunice dos Passos Iizuka

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Ana Magnólia Mendes

Brasília, DF

Agosto de 2021



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Processo de Reversão de Aposentadoria:

Estudo sobre suas Repercussões em Servidores Públicos Federais

Cláudia Eunice dos Passos Iizuka

Dissertação de mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Social, do Trabalho e das Organizações, do
Instituto de Psicologia, da Universidade de
Brasília, como requisito parcial para obtenção
do grau de Mestre em Psicologia Social, do
Trabalho e das Organizações.

Brasília, DF

Agosto de 2021

**Processo de Reversão de Aposentadoria:
Estudo sobre suas Repercussões em Servidores Públicos Federais**

Dissertação de mestrado defendida diante e avaliada pela banca examinadora constituída por:

Prof.^a Dr.^a. Ana Magnólia Mendes (Presidente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília (UnB)

Profa. Dra. Grazielle Alves Amaral (Membro Titular)

Curso de Psicologia — Unidade Acadêmica de Ciências Humanas e Letras
Universidade Federal de Goiás (UFGO)

Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni (Membro Titular)

Curso de Administração e PPGCOM
Universidade Federal do Tocantins (UFTO)

Prof. Dr. Alexander Hochdorn (Membro Suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília (UnB)

Para Nanda e Léo com muito amor...

Agradecimentos

A Deus, existência e refúgio.

À minha mãe, Adelaide, pelo apoio incondicional em todas as minhas escolhas e por ser esta fonte inesgotável de luz, amor, coragem e inspiração. Sempre nos fez acreditar que a vida é cheia de possibilidades.

Ao meu companheiro de vida, cúmplice na minha jornada, Ivon Zenji, pelo amor e amizade durante a maior parte de nossa existência. Sua presença me faz feliz.

A meus filhotes Fernanda e Leonardo, meus amores mais profundos, pelo apoio, cuidado, afeto e incentivo. Vocês são fonte do meu entusiasmo pela vida!

A meus irmãos amados, Cleide e Cláudio, sempre por perto de forma amorosa e atenciosa.

Aos meus sobrinhos queridos Beatriz, Guilherme, Rodrigo e Fernando.

À Flávia, minha cunhada, pela alegria e disposição de sempre.

À Flávia Valadares e à Gerli, que na reflexão e desafio, estiveram sempre disponíveis para compartilhar as alegrias e as angústias.

À minha orientadora Profa. Dra. Ana Magnólia Mendes pelo acolhimento, disponibilidade e carinho.

Ao meu coorientador Prof. Dr. Emílio Peres Facas pela inteira disposição para o diálogo, encorajamento e confiança. Acolheu meus questionamentos, fornecendo orientação e possíveis caminhos ao compartilhar seu conhecimento e experiência. Obrigada pela companhia durante a jornada.

A todos os servidores que gentilmente concordaram em participar desta pesquisa. Obrigada por sua confiança para partilhar suas histórias e tornar possível a concretização deste estudo.

Aos professores da Banca Examinadora desta defesa, Profa. Dra. Grazielle Alves Amaral, Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni e Prof. Dr. Alexander Hochdorn, pelo tempo e disponibilidade em contribuir no refinamento desta dissertação.

Aos colegas de trabalho pelo apoio e compreensão durante minha licença capacitação.

Aos professores e funcionários do Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e do Trabalho e das Organizações com os quais interagi ao longo dos últimos dois anos e que contribuíram direta ou indiretamente com meu percurso acadêmico.

Obrigada!

Tudo passa e tudo fica
porém o nosso é passar,
passar fazendo caminhos
caminhos sobre o mar (...)
Nunca persegui a glória
caminhante, são tuas pegadas
o caminho e nada mais;
caminhante, não há caminho,
se faz caminho ao andar.
Ao andar se faz caminho
e ao voltar a vista atrás
se vê a senda que nunca
se há de voltar a pisar
Caminhante não há caminho
se não há marcas no mar... (...)
Golpe a golpe, verso a verso...
Morreu o poeta longe do lar
cobre-lhe o pó de um país vizinho.
Ao afastar-se lhe vieram chorar
“Caminhante não há caminho,
se faz caminho ao andar...”
Golpe a golpe, verso a verso...
Quando o pintassilgo não pode cantar.
Quando o poeta é um peregrino.
Quando de nada nos serve rezar.
“Caminhante não há caminho,
se faz caminho ao andar...”
Golpe a golpe, verso a verso

Cantares, Antonio Machado

Resumo

O presente estudo tem como objetivo discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal apoiado na abordagem conceitual da Psicodinâmica do Trabalho. Esta pesquisa utiliza a abordagem qualitativa, de natureza descritiva e comparativa e do tipo exploratória. Participaram da pesquisa 5 (cinco) servidores que passaram pelo processo de reversão de aposentadoria voluntária e 5 (cinco) que experienciaram a reversão de aposentadoria por incapacidade permanente, perfazendo um total de 10 participantes. Como instrumento de pesquisa foi utilizada a entrevista semiestruturada realizada individualmente, a partir de um roteiro previamente definido. As entrevistas foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo categorial (Bardin, 1977). Os resultados da análise temática apontaram para a construção de um conjunto de 5 categorias-síntese no Grupo I, e 6 no Grupo II. Os dois grupos partilharam 5 categorias em comum relacionadas à centralidade do trabalho, às vivências de prazer-sofrimento inerentes ao trabalho, às estratégias de mediação empregadas e às perdas financeiras decorrentes da aposentadoria. Entretanto, os temas, ainda que coincidentes em grande parte, compareceram com frequência distintas, revelando a intensidade da carga psíquica atribuída a cada categoria por grupo de entrevistados. No segundo grupo, houve uma 6ª categoria voltada ao suporte social percebido. Assim, por uma escolha didática e pelas características distintas da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente, tratamos as análises por agrupamento e no desfecho, pontuamos reflexões sobre as particularidades identificadas. Os resultados evidenciaram a necessidade de conhecer o transcurso do processo de aposentadoria e reversão, demonstrando diferentes olhares e impactos sobre os dois grupos a respeito da cessação do trabalho formal e as motivações para o retorno, envolvendo as temáticas supramencionadas. A análise desses resultados por grupo, demonstrou que, na reversão da aposentadoria voluntária, a questão econômica associada à redução da renda, prevaleceu como o principal fator para influenciar no retorno ao trabalho, somado à importância das relações socioprofissionais e à centralidade do trabalho. Os resultados desta pesquisa evidenciaram a complexidade de fatores relacionados à aposentadoria por incapacidade e seu processo de reversão com impactos importantes sobre a subjetividade e identidade dos trabalhadores atreladas direta e particularmente ao papel do trabalho, o que gera repercussões para além da interdição do exercício laboral precedida e imposta pelo adoecimento. Aqui a centralidade do trabalho com suas características ontológica e teleológica comparece como sentido de existência, de valorização e reconhecimento de ser no mundo. A interrupção ocasionada pela aposentadoria evidencia como este momento é complexo e como pode se converter em uma experiência negativa, a depender do sentido atribuído ao trabalho, do reconhecimento proporcionado pelo trabalho, condições financeiras, configurações familiares, condições de saúde, existência de outras fontes de realização pessoal, dentre outros. Todos esses aspectos trazem repercussões na decisão de se aposentar, ser aposentado, manter-se aposentado, bem como retornar ao trabalho, no caso, por meio da reversão. A análise dos resultados demonstra, em função das características heterogêneas dos dois conjuntos de entrevistados, a necessidade de definição de políticas públicas e institucionais específicas voltadas à modalidades de reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente.

Palavras-chave: aposentadoria, reversão de aposentadoria, Psicodinâmica do Trabalho, centralidade do trabalho, estratégias de mediação, prazer-sofrimento.

Abstract

This study aims to discuss the different repercussions in the course of the reversal of voluntary retirement and permanent disability retirement of public servants of a federal public institution supported by the conceptual approach of the Psychodynamics of Work. This research uses a qualitative approach, descriptive and comparative, and the exploratory type. Five (5) civil servants who went through the voluntary retirement reversal process and 5 (five) who experienced the reversal of permanent disability retirement participated in the research, making a total of 10 participants. The semi-structured interview conducted individually was used as a research instrument, based on a previously defined script. The interviews were analyzed using the categorical content analysis technique (Bardin, 1977). The results of the thematic analysis pointed to the construction of a set of 5 synthesis categories in Group I, and 6 in Group II. The two groups shared 5 common categories related to the centrality of work, the pleasure-suffering experiences inherent to work, the mediation strategies used and the financial losses resulting from retirement. However, the themes, although largely coinciding, appeared with different frequency, revealing the intensity of the psychic load attributed to each category by group of interviewees. In the second group, there was a 6th category focused on perceived social support. Therefore, due to a didactic choice and due to the distinct characteristics of the reversal of voluntary retirement or permanent disability retirement, we treated the analyzes by grouping and in the outcome, we punctuated reflections on the identified particularities. The results demonstrated the need to know the course of the retirement and reversion process, showing different views and impacts on the two groups regarding the cessation of formal work and the motivations for returning, involving the aforementioned themes. The analysis of these results by group showed that, in the reversal of voluntary retirement, the economic issue associated with reduced income, prevailed as the main influencing factor for the returning to work, added to the importance of socio-professional relationships and the centrality of work. The results of this research showed the complexity of factors related to disability retirement and its reversal process, with important impacts on the subjectivity and identity of the workers, directly linked and particularly to the role of work, which generates repercussions beyond the prohibition of the work exercise preceded and imposed by illness. At this point, the centrality of work with its ontological and teleological characteristics appears as a sense of existence, of appreciation and recognition of belonging in the world. The interruption caused by retirement shows how this moment is complex and how it can become a negative experience, depending on the meaning attributed to work, the recognition provided by the work, financial conditions, family configurations, health conditions, the existence of other sources of personal achievement, among others. All these aspects have repercussions on the decision to retire, be retired, remain retired, as well as return to work, in this case, through reversion. The analysis of the results demonstrates, due to the heterogeneous characteristics of the two sets of interviewees, the necessity to define specific public and institutional policies aimed at reversing voluntary retirement and permanent disability retirement.

Keywords: retirement, retirement reversal, Psychodynamics of Work, centrality of work, mediation strategies, pleasure-suffering.

Lista de Abreviaturas e Siglas

Art. - Artigo

CAPs - Caixas de Aposentadorias e Pensões

CF - Constituição Federal

DCNT - Doenças Crônicas Não Transmissíveis

Dieese - Departamento Intersindical de estatísticas e Estudos Econômicos

DCNT - Doenças Crônicas Não Transmissíveis

EC - Emenda Constitucional

IAP - Instituto de Aposentadoria e Pensões

INAMPS- Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social

INPS - Instituto Nacional da Previdência Social

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

JMO - Junta Médica Oficial

LOPS - Lei Orgânica da Previdência Social

OMS - Organização Mundial de Saúde

PdT - Psicodinâmica do Trabalho

PPA's - Programas de Preparação Para a Aposentadoria

MPS - Ministério da Previdência Social

PREVIC - Superintendência Nacional de Previdência Complementar

PSTO - Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RPC - Regime de Previdência Complementar (RPC)

RPPS - Regime Próprio de Previdência Social

SINPAS - Sistema Nacional de Previdência Social

SUS - Sistema Único de Saúde

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

TCU - Tribunal de Contas da União

TMC - Transtornos Mentais e Comportamentais

UC - Universidade da Califórnia

UF- Unidade Federativa

UFSC - Universidade de Santa Catarina

UnB - Universidade de Brasília

Sumário

Processo de Reversão de Aposentadoria: Estudo Sobre Suas Repercussões em Servidores Públicos Federais	13
Capítulo 1: O Trabalho Como Categoria Social.....	21
1.1. Algumas Considerações Iniciais Sobre a Categoria Trabalho	22
1.2. Trabalho e Suas Configurações	41
1.3. Trabalho no Serviço Público.....	48
Capítulo 2: Aposentadoria e Processo de Reversão de Aposentadoria de Servidores Públicos Federais	50
2.1. Seguridade Social e Previdência Social no Brasil	51
2.2. Aposentadoria de Servidores Públicos.....	54
2.3. O Instituto da Reversão de Aposentadoria.....	57
2.4. Considerações Acerca do Significado da Aposentadoria.....	66
Capítulo 3: A Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho	74
3.1. Percurso Teórico	74
3.2. Trabalho sob a Perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho	80
3.3. Organização do Trabalho	84
3.4. Dinâmica do Prazer e do Sofrimento.....	87
3.5. Estratégias Defensivas	96
3.6. Revisão Bibliográfica sobre Aposentadoria, Reversão de Aposentadoria e Psicodinâmica do Trabalho.....	99
Capítulo 4: Método	105
4.1. Delineamento da Pesquisa	105
4.2. Estratégia de Coleta dos Dados	107
4.3. Participantes da Pesquisa	111
4.4. Análise dos Dados.....	114
Capítulo 5: Resultados.....	116
5.1. Reversão de Aposentadoria Voluntária (n = 5)	117
5.1.1. Narrativas dos Entrevistados Sobre o Intercurso Entre a Aposentadoria e sua Reversão	117
5.1.2. Categorias e Temas	122
5.2. Reversão de Aposentadoria por Incapacidade Permanente (n = 5)	132
5.2.1. Narrativas dos Entrevistados Sobre o Intercurso Entre a Aposentadoria e sua Reversão	132

5.2.2. Categorias e Temas	139
Capítulo 6: Discussão	149
6.1. Grupo I: Reversão de Aposentadoria Voluntária	151
6.2. Grupo II: Reversão de Aposentadoria por Incapacidade Permanente	179
6.3. Reflexões Acerca dos Processos de Reversão de Aposentadoria Voluntária e por Incapacidade Permanente	204
Capítulo 7: Considerações Finais	215
Referências	223
Apêndice A: Distribuição dos Artigos Seleccionados em Revisão Bibliográfica por Área de Conhecimento, Categoria Profissional Estudada e Características	234
Apêndice B: Roteiro de Entrevista Semiestruturada	236
Apêndice C: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	238
Apêndice D: Análise de Conteúdo Categorical: Reversão de Aposentadoria Voluntária	240
Apêndice E: Análise de Conteúdo Categorical: Reversão de Aposentadoria por Incapacidade Permanente	241

Processo de Reversão de Aposentadoria: Estudo Sobre Suas Repercussões em Servidores Públicos Federais

O mundo do trabalho revela suas imbricações em qualquer esfera, seja do serviço público ou privado e as considerações tecidas sobre sua centralidade se reafirmam por meio das relações sociais, com implicações importantes sobre a subjetividade dos sujeitos envolvidos. As múltiplas processualidades do trabalho também se conectam intimamente ao modo como os sujeitos experienciam o trabalho e o como este se configura, podendo impactar positiva ou negativamente a vida e a saúde do trabalhador. Entender o lugar que o trabalho ocupa na vida das pessoas é de suma importância para compreender a relação que se estabelece entre o homem e o trabalho na contemporaneidade.

Pensar sobre o papel do trabalho, nos remete à necessidade de compreensão das transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo da história da humanidade, onde o labor se apresenta como realidade concreta instaurada a partir do advento do capitalismo e seus desdobramentos na sociedade contemporânea. Segundo Marx (1867/1996), é por meio do trabalho que o homem ao se apropriar da natureza e ao transformar a base material sobre a qual opera, transforma a si mesmo e esta ação configura o trabalho em suas diferentes formas de organização e divisão, implicando numa dialética constante entre o homem, a natureza, o trabalho e a vida. Face a este entendimento, o trabalho permite ao homem o desenvolvimento de mediações cruciais à sua existência e à sua reprodução social.

O trabalho não se constitui apenas como um instrumento para a satisfação de necessidades, mas é um dos pontos de partida para a humanização do ser social, ao se revelar como possibilidade de realização é condição para sua existência. Nessa senda, observamos o sentido ontológico do trabalho (Lukács, n.d.; Marx, 1867/1996), posto que o trabalho proporciona ao ser humano o desenvolvimento de mediações essenciais cada vez mais

complexas para sua existência e reprodução social. Não se pode entender o processo de trabalho como algo isolado, resultado somente daquele trabalhador, naquele espaço específico. O processo de trabalho é algo mais complexo, resultado de um encadeamento de operações realizadas por diversos trabalhadores que, na predominância do capital, é marcado pela separação entre o trabalho e os meios de produção.

O trabalho é marcado por um processo contínuo com repercussões importantes no desenvolvimento da subjetividade e identidade do ser social, presentes nas inúmeras possibilidades estabelecidas entre o homem e a natureza. Nesse liame, trabalhar para a Psicodinâmica do Trabalho (PdT) não corresponde somente à atividade produtiva no mundo objetivo, ou seja, o emprego ou atividade remunerada. O essencial do trabalho não remete somente à regra do que é visível, mas envolve o engajamento da subjetividade do sujeito-trabalhador o qual além de produzir, também revela-se a si próprio por meio do trabalho (Dejours, 2005).

As teses sobre a centralidade do trabalho, as quais abordaremos oportunamente, evidenciam o modo como o trabalho se configurou historicamente, marcado por mecanismos relacionados à apropriação da subjetividade do trabalhador não somente no espaço de trabalho, como também em outras esferas da vida privada. Ao destacar a centralidade da categoria trabalho na dinâmica de vida das pessoas, a Psicodinâmica evidencia como aquela se apresenta como uma possibilidade terapêutica, com sua potencialidade integradora, criativa e de reconhecimento, perspectiva comumente utilizada na atenção à saúde mental. No trabalho, o sujeito busca reconhecimento pelo outro por meio do seu fazer, e não apenas pelo ter ou pelo ser (Dejours, 1992).

Neste estudo, procuramos discutir as repercussões no intercurso do processo de aposentadoria e o retorno ao trabalho por meio da reversão facultada aos servidores públicos

federais, utilizando como recurso a entrevista semiestruturada. Compreendemos como transcurso o período entre a decisão de se aposentar voluntariamente ou ser aposentado por indicação da perícia médica, a vivência da fase da aposentadoria, a solicitação e homologação da reversão, bem como a concretização do retorno ao trabalho. Para apreensão e acesso das informações a respeito dessas diferentes fases cercadas de simbolismos sobre o papel do trabalho na vida dos sujeitos da pesquisa, recorreremos à análise da fala e da escuta dos trabalhadores, a qual possibilita a esses a capacidade de refletir, agir sobre o trabalho e dele se apoderar, desenvolvendo estratégias para transformar a organização do trabalho, acessar as situações relacionadas ao sofrimento, descobrir o prazer e articular possibilidades de emancipação do sujeito-trabalhador em busca de sua saúde (Facas, 2009).

As pessoas vinculam sua vida ao trabalho, criando laços de dependência difíceis de serem rompidos. Desse modo, desvincular-se da vida produtiva pode gerar conflitos, já que a aposentadoria é a cessação do ciclo de trabalho formal, como uma etapa final da vida profissional, capaz de provocar mudanças importantes na vida das pessoas, principalmente, quando os vínculos estabelecidos são significativos.

Em novembro de 2020, realizamos levantamento bibliográfico por meio do sistema de busca da Biblioteca Central da Universidade de Brasília (UnB), o qual demonstrou a escassez de estudos relativos ao instituto de reversão de aposentadoria no serviço público, não obstante sua previsão legal. Assim visualiza-se uma lacuna de conhecimento técnico científico referente ao assunto. Referida pesquisa bibliográfica retornou somente quatro documentos que abordavam a temática específica do processo de reversão da aposentadoria de servidores federais, dos quais um artigo relaciona-se à área jurídica (Ribeiro & Ribeiro, 2016); um artigo refere-se à avaliação neuropsicológica forense, i.e., caso clínico de depressão e incapacidade para o trabalho (Monti et al., 2015); um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de

Especialização em Psicodinâmica do Trabalho do Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da UnB, viz., *Centralidade do Trabalho e Saúde Mental: Análise psicodinâmica de dois casos de reversão da aposentadoria no serviço público* (Gomes, 2013); e, um TCC de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, viz. *Trabalho e Aposentadoria: Interface do Pedido de Reversão de Aposentadoria dos Servidores da Universidade Federal de Santa Catarina*, de autoria de Steffen (2010).

A exiguidade de estudos sobre o tema reversão de aposentadoria evidencia uma ausência de produção teórica e analítica sobre o tema. Vale lembrar que é um fenômeno relativamente recente, expresso somente a partir da Constituição Federal de 1988. Assim, torna-se mister compreender tal fenômeno e suas implicações sociais, psicológicas e psicossociais para os sujeitos que a ele recorrem, seja pela reversão voluntária ou àquela relacionada à incapacidade permanente para o labor de modo a contribuir para a discussão e compreensão da atual morfologia do mundo do trabalho no serviço público.

O instituto de reversão da aposentadoria, temática principal deste estudo, está acautelado nos artigos 25 e 27 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a qual dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A reversão implica na retomada do vínculo ativo que sofreu cessação em virtude da aposentadoria anterior, um meio de reinserção ao mercado de trabalho do servidor público aposentado. A legislação reserva à reversão as aposentadorias voluntária e aquela por incapacidade permanente.

O pedido de reversão voluntária ocorre no interesse da Administração (discricionariedade) e será atendido mediante a existência de cargo vago, a aposentadoria voluntária ter ocorrido há menos de cinco anos da data da solicitação de reversão; e se tratar

de servidor estável quando na atividade. Em se tratando de reversão da aposentadoria por incapacidade permanente, o servidor deverá ser examinado por Junta Médica Oficial (JMO), que constatará a insubsistência dos motivos que ocasionaram a aposentadoria e consequente aptidão para retornar ao trabalho. O retorno ao trabalho independe da existência de vaga no serviço público, já que poderá exercer suas funções como excedente.

Ao tratarmos os fundamentos da PdT será possível identificar elementos que corroboram e dialogam com a perspectiva da categoria trabalho aqui apresentada a partir da visão ontológica do ser social, capturando aspectos que interferem de modo significativos nas vivências de prazer e sofrimento e nas estratégias de mediação empregadas por aqueles que se aposentaram espontaneamente e tempos depois decidiram retornar ao trabalho e daqueles que foram considerados inaptos para o trabalho do ponto de vista de sua capacidade laboral certificado por junta médica e que construíram um trajeto para serem reavaliados e constatados capazes para voltar ao cargo exercido previamente ao ato da aposentadoria por incapacidade permanente.

Para a PdT, o sofrimento tem seu início no trabalho, quando a relação homem-organização do trabalho está vedada, assim dizendo, quando o trabalhador exaure as possibilidades de saber e de poder na organização do trabalho e não pode mais alterar o conteúdo de sua tarefa, isto é, apesar de seu engajamento, da sua mobilização subjetiva, não consegue dar conta de sua tarefa. Por outro lado, o trabalho pode ser favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo quando as exigências intelectuais, motoras e psicossensoriais da tarefa se alinharem não somente às diretrizes da produção, mas também observarem as necessidades do trabalhador ao favorecer a valorização e reconhecimento emergindo nesta direção, o prazer. Assim, na relação saúde-trabalho (Dejours, 1992), o aparelho psíquico encarrega-se de representar e favorecer as aspirações do sujeito, numa combinação de

realidade capaz de produzir as satisfações concretas (ligadas à saúde do corpo) e simbólicas, ligadas à vivência qualitativa da tarefa e a seu conteúdo.

Por esse prisma, prazer e sofrimento são tratados de modo indissociável, configurado por um construto único, empregado pelo trabalhador para preservar a saúde, evitar o sofrimento e encontrar alternativas para obter prazer. O sofrimento é inevitável e está presente em todas as facetas da vida do ser humano, com raízes na história singular de cada um e também revelará toda sua complexidade na esfera do trabalho, mais precisamente, na organização do trabalho (Ferreira & Mendes, 2003).

O sofrimento pode se tornar um indicador de saúde, pois ainda que se configure como a vivência de afetos dolorosos, também pode se converter como catalisador de mudanças fundamentado nas estratégias de mediação presentes em contextos específicos de trabalho. Nesse sentido, Mendes (2007a) informa que o sofrimento funciona como uma reação, como um mobilizador para a luta contra as patologias sociais e a favor da saúde. A retribuição simbólica dá sentido ao trabalho mediante o reconhecimento, sendo o trabalho mediador indispensável da reapropriação e emancipação do sujeito que dele vive.

A pesquisa ora apresentada tem como objetivo geral discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal. Os objetivos específicos foram assim definidos, como: (a) descrever os processos de aposentadoria e de reversão de aposentadoria dos servidores; (b) identificar a percepção dos trabalhadores acerca do papel do trabalho na constituição da identidade; (c) analisar as vivências de prazer e sofrimento de servidores que passaram pela reversão de aposentadoria; (d) investigar as estratégias de mediação do sofrimento no trabalho empregadas pelos servidores que passaram pela reversão de aposentadoria; e, (e) comparar as vivências de prazer e sofrimento no histórico de reversão de

aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente. Para consecução desses objetivos foi adotada uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva e comparativa, ancorada nos pressupostos teórico-metodológicos da PdT.

Esta dissertação foi organizada e dividida em seis capítulos. No presente estudo, arguimos pela centralidade da categoria trabalho, tratada no primeiro capítulo, como elemento fundamental na explicação do homem e do processo social, tendo a sociedade capitalista como ponto de partida e seu processo de reestruturação produtiva, cujos impactos alteraram drasticamente o cenário do trabalho em escala global. Cabe salientar que não houve a pretensão de esgotar e de apresentar todas as vertentes que se dedicam ao estudo do trabalho. Nos detivemos e nos guiamos pelo olhar da Sociologia do Trabalho e da PdT. Para isso, buscamos apresentar as percepções de forma despretensiosa, mas de modo consistente, dado que a concepção de trabalho que norteia este estudo é de fundamental importância, pois consiste em um fio condutor para as análises posteriormente apresentadas para discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal sob a perspectiva da PdT.

No Capítulo 2, inicialmente, apresentamos questões relevantes inerentes à seguridade social (conceito de previdência social, sua importância e os tipos de previdência existentes no Brasil). Nesta senda, também exploramos a previsão legal reservada à reversão de aposentadoria (voluntária e por incapacidade permanente) de servidores públicos federais, tecendo considerações acerca do fenômeno da aposentadoria na vida daqueles que decidem ou são levados a se aposentar, bem como a possibilidade de retorno ao trabalho, aqui, particularmente, por meio do processo de reversão de aposentadoria.

Na terceira parte, apresentamos de modo sucinto a teoria da PdT, seu surgimento, desenvolvimento, propósitos e os principais conceitos a serem empregados no decurso do presente estudo: centralidade do trabalho como elemento fundamental na estruturação do sujeito, organização do trabalho, dinâmica do prazer e do sofrimento no trabalho, reconhecimento e estratégias de mediação empregadas pelos trabalhadores para enfrentamento do sofrimento e a busca de prazer com vistas à saúde no trabalho.

Os capítulos teóricos não pretendem ser exaustivos em cada tema percorrido, pois procurou-se ater àquelas publicações mais próximas do objeto de estudo. As questões referentes à reversão de aposentadoria são relativamente novas e pretende-se, com o presente estudo, contribuir com análises e informações sobre esse processo.

Já a quarta seção, traz o método empregado na realização desta pesquisa empírica: delineamento da pesquisa, participantes e os procedimentos empregados na coleta e análise de dados. Enquanto o Capítulo 5 registra os dados obtidos, divididos por grupo (aposentadorias voluntária e por incapacidade permanente) a partir da análise de conteúdo categorial (Bardin, 1977) das entrevistas realizadas: categorias-síntese nomeadas a partir da fala dos entrevistados, acompanhadas da respectiva descrição, os temas com a frequência e exemplos de verbalização, bem como um breve histórico das narrativas individuais dos processos de aposentadoria e reversão da aposentadoria. Após a apresentação dos resultados, passamos à discussão dos achados (Capítulo 6) enunciados à luz do referencial teórico da PdT, com destaque para as categorias identificadas por meio da análise de conteúdo que foram nominadas a partir das falas dos entrevistados.

Na sequência, são apresentadas as considerações finais com o propósito de tecer reflexões sobre a pesquisa desenvolvida, bem como indicar possíveis caminhos para abordar a

complexidade do processo de reversão da aposentadoria e seus impactos sobre a vida dos sujeitos a ele submetidos.

Capítulo 1: O Trabalho Como Categoria Social

Ao investigarmos o lugar do trabalho na história da humanidade, verificamos que o mesmo, desde o mundo antigo, se manifestou de maneira dicotômica: ora como representação de vida, ora de degradação, de criação e/ou de infelicidade, felicidade social versus servidão e como atividade vital e/ou sofrimento.

No intrincado desenvolvimento do pensamento cristão, ocorreu a continuidade dessa concepção contraditória, onde trabalho, apesar de equivaler a martírio, também passou a assumir o significado de caminho para a salvação (Antunes, 2020).

De lá para cá, principalmente com o desenvolvimento do capitalismo, o labor e suas configurações se conectaram ao incremento inerente aos modelos de produção do capital. Ao longo do século XX e até onde caminhamos no século XXI, o trabalho e suas formas de expressão se expandiram de maneira incomensurável.

No presente estudo, arguimos pela centralidade da categoria trabalho como elemento fundamental na explicação do homem e do processo social, tendo a sociedade capitalista como ponto de partida e seu processo de reestruturação produtiva, cujos impactos alteraram drasticamente o cenário do trabalho em escala global.

Longe de esgotarmos a riqueza e a complexidade das questões apontadas na Teoria Social de Karl Marx e na Ontologia do Ser Social desenvolvida por György Lukács, buscaremos, nesses pensadores, referenciais para apresentar e contextualizar algumas das principais questões relacionadas ao trabalho contemporâneo e suas configurações. Recorreremos também a Ricardo Antunes no desenvolvimento de suas teses na argumentação sobre a centralidade do trabalho. Esses estudiosos nos auxiliarão na fundamentação do

trabalho como categoria social, tecendo o fio condutor para discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadorias voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal sob a perspectiva da PdT.

1.1. Algumas Considerações Iniciais Sobre a Categoria Trabalho

As mudanças no mundo do trabalho provocadas pelo esgotamento da fase de expansão do capitalismo, no século XX, levaram à redefinição das relações capital-trabalho, de acordo com os padrões de acumulação baseados nos imperativos de competitividade e produtividade inerentes à lógica neoliberal.

Ocorreram intensas transformações no mundo econômico e social, as quais repercutiram em direção ao modo como se trabalha, bem como se dá a organização do trabalho em escala global. Podemos citar alguns fenômenos ligados diretamente à transmutação do mundo do trabalho como o aumento de transações comerciais internacionais, a mobilidade e a liquidez de capital, a ampliação das atividades de serviços, a reorganização das cadeias produtivas, o volume de terceirização, o aparecimento de atividades e de cargos relacionados ao “conteúdo intelectual”, o surgimento da cultura do empreendedorismo e a inovação tecnológica e informacional (Antunes, 2015, 2018). Apresentaremos a seguir os fundamentos desenvolvidos por Marx e Lukács que nos auxiliam na compreensão do lugar do trabalho na constituição do ser social e da sociedade.

Para Karl Marx (1818 – 1883), Friedrich Engels (1820 – 1895) e György Lukács (1885 – 1971), o trabalho se manifesta por uma necessidade humana de modificar a natureza e dela prover o seu sustento ou os recursos ligados à realização de tarefas ou ao lazer. Engels (2004) defende em sua tese o papel fundamental do trabalho no desenvolvimento da humanidade. Por meio do trabalho, o homem, histórica e gradativamente, transformou a natureza e a si mesmo, expandindo cada vez mais suas habilidades:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem. (Engels, 2004, p. 11)

Sob o olhar de Marx (1867/1996, p. 297), o “trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza.” Nesse liame, o trabalho não é simplesmente a ação entre o ser humano e a natureza, mas sim atividade orientada para um fim: o homem ao se apropriar da natureza e ao transformar a base material sobre a qual opera, transforma a si mesmo e esta ação configura o trabalho em suas diferentes formas de organização e divisão, implicando numa dialética constante entre o homem, a natureza, o trabalho e a vida. Face a este entendimento, o trabalho permite ao homem o desenvolvimento de mediações cruciais à sua existência e à sua reprodução social.

Discutir o papel do trabalho no interior de uma sociedade para o entendimento do ser humano e de suas relações sociais é fundamental. O trabalho é a categoria social central no capitalismo sob a perspectiva marxiana, pois encontra-se subordinado à lógica desse sistema atendendo à destinação de reproduzir e ampliar seu domínio político e material. Assim, o trabalho tem sido essencial para a evolução do ser humano e está na base da atividade econômica e social da sociedade. Por meio especialmente das mudanças tecnológicas, podemos identificar como vêm ocorrendo as mudanças no mundo do trabalho, especificamente na sociedade capitalista.

Não se pode entender o processo de trabalho como algo isolado, resultado somente daquele trabalhador, naquele espaço específico. O processo de trabalho é algo mais complexo,

resultado de um encadeamento de operações realizadas por diversos trabalhadores que, na predominância do capital, é marcado pela separação entre o trabalho e os meios de produção, ou melhor, daqueles que detêm a força de trabalho e se veem obrigados a vendê-la em troca do salário, e daqueles que detêm os meios de produção e que realizam a expropriação da força de trabalho dos assalariados, a qual juntamente com a natureza constituem fonte de riqueza para o capital. Dessa maneira, quando os meios de trabalho e trabalhadores se encontram, ocorre um processo de materialização da força de trabalho para alcançar um fim proposto pelo sujeito.

Em sua análise, Duayer et al. (2013, p. 21) destacam que para Marx, a categoria trabalho dá origem a uma nova objetividade (produtos do trabalho) por meio de um pôr teleológico, o que envolve sua tendência ao constante desenvolvimento e marca o “caráter epifenomênico da consciência”. As relações que os homens estabelecem entre si para produzirem e se reproduzirem são mediadas pelo processo de produção. Assim, a produção se constitui como uma atividade sócio histórica definida pelo capitalismo. Nessa composição, não somente as coisas materiais são modeladas, mas os modos de ser e existir como as ideias, os valores e as representações também são subtraídos pelas condições materiais (Passos, 2015).

O trabalho não se constitui apenas como um instrumento para a satisfação de necessidades, mas é um dos pontos de partida para a humanização do ser social, ao se revelar como possibilidade de realização e condição para sua existência. Nessa senda, observamos o sentido ontológico do trabalho em Marx, posto que o trabalho proporciona ao ser humano o desenvolvimento de mediações essenciais cada vez mais complexas para sua existência e a sua reprodução social.

Ao transformar a natureza, o homem reconhece sua própria natureza, tomando consciência de si como ser no mundo. A importância pessoal que é dada ao labor, assim como do papel vital a ele conferido, nos permite a compreensão de seu núcleo axiológico no que se refere à importância atribuída ao trabalho quando comparada a outros aspectos da vida (família, lazer, religião/religiosidade).

Preliminarmente, Marx apresenta o trabalho como uma interação do homem com o mundo natural, cujos componentes são alterados conscientemente visando alcançar determinado objetivo. Nesse processo, a atividade humana é corporificada e orientada para gerar valores de uso e apropriação do natural para atender às necessidades dos sujeitos. Contudo, como Marx destaca, “essa determinação de trabalho produtivo, tal como resulta do ponto de vista do processo simples do trabalho, não basta de modo algum para o processo de produção capitalista” (Marx, 1867/1996, p. 300).

Constatamos que o capital define o que é necessário para o desenvolvimento das forças produtivas com a finalidade de criar o trabalho excedente. É no ato de realização do trabalho que a força de trabalho cria o mais valor, a chamada mais-valia no campo da economia política, a qual vai gerar as condições indispensáveis ao processo de reprodução e exploração do homem pelo homem (Antunes, 2005, 2015). Com efeito, o impulsionador da produção capitalista é a mais-valia e a sua conversão em capital, o que acontece unicamente pela exploração da força de trabalho para atender os objetivos da própria acumulação de capital.

Rememoremos que Marx buscou historicizar as relações sociais procurando compreender como suas transformações ocorrem ao longo do tempo e o que acontece com outras categorias como trabalho e capital. Outrossim, compartilhou a visão de que o trabalho

se constitui como fato sociológico fundamental, vez que a sociedade moderna e sua dinâmica, a definem como uma “sociedade do trabalho”:

(...) Como formador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, desse modo, uma condição de existência do homem independentemente de todas as formas sociais, uma eterna necessidade natural de mediar o metabolismo entre homem e natureza, portanto, a vida humana. (Marx, 1867/1996, p. 187)

Segundo Antunes (2018), a partir de Marx, é imprescindível compreendermos que a análise do trabalho como categoria social não ocorre segundo aspectos técnicos ou seu conteúdo material, mas deve se dá a partir da categoria de valor, examinado desde seu aspecto social, conectado à sua forma de valor assumida pelo produto do trabalho, consoante sua forma social histórico-concreta, considerando as relações sociais nas quais se concretiza.

Por outro lado, no capitalismo, o resultado do processo de transformação da natureza, que advém de uma dada necessidade ontológica – ou seja, o trabalho – é apropriado e torna-se mercadoria à qual é atribuída uma certa valoração. Dessarte, o trabalho humano fica subjacente e o que assume forma é a relação social entre os produtos do trabalho (Marx, 1867/1996).

Marx faz uma distinção do duplo caráter do trabalho, qual seja, a diferença entre trabalho abstrato e trabalho concreto. Este se relaciona ao valor de uso (utilidade) caracterizado pelo modo operatório da atividade estabelecida pelo homem com a natureza, sendo distinto, a depender da atividade profissional. Por outra via, o trabalho abstrato se refere ao valor-de-troca da força de trabalho, sendo a ferramenta empregada na comparação entre os diferentes trabalhos concretos realizados pelos trabalhadores, equiparando os diferentes tipos de atividades a um denominador comum como trabalho humano

indiferenciado, não se consideram as diferenças qualitativas impressas na realização do trabalho.

O trabalho, nas vicissitudes da sociedade do capital, encontra-se em condição peculiar e contraditória, imposta pelas relações sociais de produção, enquanto atividade indispensável ao ser humano. Embora o trabalho seja potência para transformar materialmente a natureza na satisfação das necessidades do ser social, por outro lado, nessa mesma conjuntura, surge um antagonismo expresso na forma como ocorre o processo de inversão, onde o homem vem a se tornar objeto indispensável para a reprodução do capital. As coisas são mais valorizadas que os trabalhadores desapossados do fruto de seu trabalho. Por outro modo, o trabalhador se torna estranho não somente ao produto de seu trabalho (não se reconhece), mas este estranhamento também se estende em relação aos outros de sua espécie. À mercadoria por ele produzida é dado um valor "fantasmagórico" que supera seu valor imediato de objeto (Netto & Braz, 2008). Esta lógica societal revela uma das mais perversas faces das contradições do capital, onde o homem vem a se tornar objeto indispensável para sustentar e garantir a reprodução do capital.

A esse respeito, identificamos o que Marx intitulou de coisificação das relações ou reificação. Esclarecendo, é por meio do trabalho alienado, desapossado, que o trabalhador estabelece essa relação de estranhamento com seu trabalho, da relação exterior consigo mesmo e com a natureza. Sob este olhar, para Passos (2015), no capitalismo, o trabalho realiza o oposto de seu objetivo originário de negar a vida ao invés de afirmá-la.

Por esta senda, um valor-de-uso ou um bem só possui valor porque nele está corporificado, materializado trabalho humano abstrato. Isso, no capitalismo, interfere claramente na condição de trabalho como categoria social, sugerindo que trabalho só se

converte em social na troca, lugar em que o valor se manifesta. Este fetichismo da mercadoria reflete a não transparência deste caráter social do trabalho (Antunes, 2018).

O autor supramencionado evidencia que o processo de alienação inerente à organização valorativa capitalista de agir, pensar, se relacionar e trabalhar se dá normalmente sem questionamentos. É de se referir que nesse modelo de produção, a alienação se particulariza e o trabalho se torna lugar de reprodução de alienações que são estendidas também às dimensões moral, política, da religião, da arte e da ciência. Por meio da experiência do trabalho alienado, o trabalhador aliena-se não só de si mesmo e de sua atividade como também de sua espécie. O produto de seu trabalho não lhe pertence, passa por um estranhamento, como uma visão fragmentada. Esse fenômeno recebe o nome de fetichização. O indivíduo não mais se reconhece como criador do objeto, ele o estranha, não consegue perceber que até mesmo sua subjetividade não lhe pertence.

Netto e Braz (2008) trazem de forma esclarecedora a questão da alienação no trabalho: Em determinadas condições histórico-sociais, os produtos do trabalho e da imaginação humanos deixam de se mostrar como objetivações que expressam a humanidade dos homens – aparecem mesmo como algo que, escapando ao seu controle, passa a controlá-los como um poder que lhes é superior. Nessas condições, as objetivações, ao invés de se revelarem aos homens como a expressão de suas forças sociais vitais, impõem-se a eles como exteriores e transcendententes. Numa palavra: entre os homens e suas obras, a relação real, que é a relação entre criador e criatura, aparece invertida – a criatura passa a dominar o criador. Essa inversão caracteriza o fenômeno histórico da alienação. E se trata mesmo de um fenômeno histórico porque, embora se configurando como um fato de grande perdurabilidade, verdadeiramente trans-histórico, as condições sociais em que ele se processa não são eternas nem naturais –

são condições que podem ser superadas no curso do desenvolvimento histórico. (Netto & Braz, 2008, pp. 44-45)

Sobre a transformação do trabalho vivo em trabalho morto na sociedade capitalista subordinada à lógica da produção de mercadorias e de capital, Antunes (2008) destaca que este processo ocorre por meio da transferência de capacidades intelectuais para a maquinaria informatizada e registra que essa passagem e a crescente imbricação existente entre trabalho material e imaterial se desenrolam por meio de “uma significativa expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual” expressa na vigência do “conteúdo informacional da mercadoria” (Antunes, 2008, p. 26).

No sentido acima, referido autor reporta que nessa fase do capital, a “empresa enxuta”, a “fábrica mínima” retransfere o *savoir faire* para o trabalho, embora o faça absorvendo de modo crescente a dimensão intelectual do trabalhador, das suas capacidades cognitivas, capturando num crescente, a subjetividade existente no mundo do trabalho. Em contrapartida, isso não basta, o processo avança além dessa fase, vez que as denominadas máquinas informatizadas necessitam, para seu desenvolvimento e aperfeiçoamento, da subjetividade e das capacidades cognitivas dos trabalhadores. Na impossibilidade de eliminar o trabalho humano, a interação entre a subjetividade de quem trabalha e a nova máquina mais inteligente, se faz cada vez mais necessária.

Vale ressaltar que este envolvimento intensifica o estranhamento e a alienação do trabalho, aumentando as formas de reificação. Assim, conforme Marx (1867/1996), no processo de apropriação da força de trabalho, o capitalismo buscará extrair dela o melhor desempenho possível com vistas à expansão de suas fronteiras:

Como capitalista ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. O capital tem um único impulso vital, o impulso de valorizar-se, de criar mais-valia, de absorver com sua parte constante, os meios de produção, a maior massa possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que apenas se reanima, à maneira dos vampiros, chupando trabalho vivo e que vive tanto mais quanto mais trabalho vivo chupa. (Marx, 1867/1996, p. 347)

Porquanto o capitalismo não possa privar-se do trabalho vivo, vez que a produção de valor se dá por meio do trabalho socialmente indispensável à produção de mercadorias, ele acaba por confiscar do homem seu tempo livre e além disso, cria nele necessidades e valores que exigem trabalhar cada vez mais para atender os desejos e efemeridades de consumo impostos pelo próprio capital, onde tudo é flexível e acelerado e as pessoas serão definidas por aquilo que consomem e como consomem.

Na via do trabalho como categoria social, encontramos em Lukács, o desenvolvimento da *Ontologia do Ser Social*, na qual apresenta o fundamento ontológico do pensamento marxiano da sociedade capitalista e das estruturas e relações sociais que as produzem. Em sua obra, o trabalho ocupa estatuto de centralidade, visto ser concebido como a categoria fundante do ser social, assim dizendo, o significado ontológico-social da categoria trabalho na emergência do ser social, como elemento capaz de explicar o homem em seu caráter de complexidade. Para Lukács, o ser é fundamentalmente histórico. Nesse enfoque, sua análise nos possibilita entender o trabalho como atividade essencialmente humana, evidenciando que Hegel foi o primeiro a constatar a importância desta atividade particularmente humana, ao compreender o homem como resultado do seu trabalho (Lukács, n.d.).

O trabalho é a categoria que dá origem ao agir humano, apreendido como fonte de realização, de transformação e emancipação do homem, conforme destaca Antunes (2020). Na

sua ausência, as inúmeras e variadas formas de atividade humana não subsistiriam, uma vez que é por meio do trabalho que os homens se relacionam entre si. Assim como em Marx, Lukács aponta o aspecto primeiro do trabalho, no sentido estrito do termo, como necessidade natural e eterna, independente das formações sociais (Duayer et al., 2013), no processo de constituição do ser social.

O trabalho em seu caráter fundante do ser social — a gênese da categoria do trabalho corresponde à gênese de uma nova esfera do ser, de uma nova substancialidade, completamente distinta do ser apenas natural — é destacado como atividade permanente e imanente, intrínseca à própria existência humana e componente propulsor para a dinâmica da vida em sociedade (Lessa, 2001). Sob essa perspectiva, o trabalho é a categoria social que estabelece a mediação entre o homem e a natureza, criando novas possibilidades e necessidades para o processo de humanização do homem em seu sentido mais amplo. Esta essência ontológica, segundo Lukács (n.d.), dá à categoria um caráter intermediário que é, essencialmente, uma inter-relação entre homem e natureza para a produção de objetos úteis à vida (valores de uso), a qual sinaliza a passagem de um patamar de ser a outro, isto é, do ser meramente biológico ao ser social.

A partir dessa essência ontológica, é pelo trabalho que o ser humano-genérico se converte em outro tipo de ser, distinto de outros seres presentes na natureza: o ser social. Isso posto, o filósofo Lukács, configura o salto ontológico, ou seja, a ruptura estrutural com a esfera da natureza, a qual compreende momentos, sendo que o primeiro deles se manifesta a contar da linguagem, das formas de consciência e do trabalho, onde o homem encontra-se na direção do ser-em-si do gênero humano, mediando o indivíduo ao gênero, compreendido numa dimensão entre o ser particular e o universal (Júnior & Lara, 2015).

Dessarte, todo salto ontológico implica:

(...) uma mudança qualitativa e estrutural do ser, onde a fase inicial certamente contém em si determinadas premissas e possibilidades das fases sucessivas e superiores, mas estas não podem desenvolver-se a partir daquela numa simples e retilínea continuidade. A essência do salto é constituída por esta ruptura com a continuidade normal do desenvolvimento e não pelo nascimento, de forma imediata ou gradual, no tempo, da nova forma de ser. (Lukács, n.d., p. 6)

Desta feita, ocorre uma mudança qualitativa e estrutural do ser (Duayer et al., 2013) e o trabalho se converte em proforma de toda práxis social, pois é no trabalho que o ser humano cria o seu mundo, portanto, o trabalho se configura como modelo, um fenômeno originário, proforma do ser social para todas as atividades sociais de cunho mais complexo, mas fortemente mediado:

Somente o trabalho tem na sua natureza ontológica um caráter claramente transitório. Ele é em sua natureza uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto com a natureza inorgânica (...), quanto com a orgânica, inter-relação (...) que se caracteriza acima de tudo pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico ao ser social (...). No trabalho estão gravadas in nuce (em germe) todas as determinações que, como veremos, constituem a essência de tudo que é novo no ser social. (Lukács, n.d., pp. 4-5)

O salto qualitativo propiciado por meio do trabalho se caracteriza pela transição do inorgânico à vida, apresenta como consequências intrinsecamente articuladas à gênese de uma nova esfera de ser que se diferencia da anterior e sob outra perspectiva institui, na natureza, uma processualidade contínua.

Para Lukács, a gênese do ser social se apoia no trabalho, na ininterrupta concretização de posicionamentos teleológicos de disposição das finalidades humanas, sendo o trabalho um

processo, uma contínua cadeia temporal que busca sempre novas alternativas. Nesse sentido, Lukács (n.d.) remete ao que Marx (1867/1996) observara, confirmando a categoria ontológica central do trabalho, por meio do qual, no âmbito do ser material, realiza-se uma posição teleológica, originando uma nova objetividade.

A partir do processo de interação entre os homens, na objetivação¹ de um determinado trabalho, emerge a consciência teleológica, intencional, consciente, dotada de liberdade que segue mediada pela relação consciente e histórica entre os seres sociais. Essa posição teleológica secundária supera a característica mais simples do trabalho (sua relação com a natureza), objetivando a constituição de uma categoria que incide diretamente sobre as condutas humanas, no intuito de projetar a consciência humana e impulsionar ações (Júnior & Lara, 2015). Desse modo, a posição teleológica secundária potencializada pelo trabalho vai além da centralidade deste e se orienta em direção à práxis social, concebida como totalidade concreta das objetivações do ser social e como atividade criadora e transformadora (Lukács, n.d.).

A título de esclarecimento, Lessa (2001) evidencia que para diferenciar entre o trabalho e o conjunto amplo das práxis sociais que não operam a transformação material da natureza, Lukács qualificou o primeiro de posição teleológica primária e o segundo de posição teleológica secundária.

Sendo o trabalho uma atividade teleologicamente concebida a partir de uma finalidade definida pelos sujeitos, cabe destacar a importância dessa ideação prévia, conforme idealizado por Lukács (n.d.) para efetivação do trabalho. Esta prefiguração (Antunes, 2015) só ocorre quando o trabalho se materializa objetivamente, ou seja, quando a matéria (natureza) é

¹ Objetivação é a transformação do real a partir de um projeto previamente idealizado na consciência. É uma mediação fundamental do complexo categorial do trabalho (Lessa, 2001, p.13).

transformada pela ação do homem. Desta feita, o trabalho implica na união incontestada de dois planos: o plano subjetivo (processamento da ideiação prévia pelo sujeito) e o plano objetivo (transmutação material da natureza).

Nesse cenário, Lukács destaca que o ser social é mais que trabalho ao assinalar que quanto mais se desenvolve, as suas objetivações extrapolam o universo do trabalho. Isso se explica por uma categoria mais abrangente: a da práxis social, entendida como um campo de possibilidades de transformação. Depreende-se daí que a práxis contempla o trabalho, mas vai além das objetivações primárias constituídas pelo trabalho ao envolver as demais objetivações humanas.

Vale destacar que são as condições materiais essenciais à vida e à reprodução humana que concebem a sociedade, por meio do trabalho, como lugar privilegiado das objetivações do ser social e que possui as determinações fundamentais da práxis social. O trabalho se realiza para além de si mesmo, estabelecendo uma conexão ontológica. Ao modificar a natureza para atendimento de suas necessidades, o indivíduo também transforma a si próprio e à sociedade. É a possibilidade de se consubstanciar para além de si que estabelece a conexão ontológica com reprodução social. Assim, parafraseando Lessa (2001), o trabalho é o lócus da criação do novo para a reprodução social a qual se desdobra em dois pólos imanentes, segundo Lukács: a reprodução das individualidades e a reprodução da totalidade social.

Para Lukács (n.d.), é pela práxis social que se apreende toda riqueza do ser social, originando uma série de complexos sociais que desempenham importante papel social na sistematização dos conhecimentos obtidos para fomentar uma concepção de mundo permeada pela razão de existir da humanidade. Este cenário permite o desenvolvimento de complexos sociais como: ciência, ética, arte, religião e outros.

A despeito de o processo de trabalho se apresentar como condição imprescindível do intercâmbio material entre homem e natureza, o mesmo não pode ser reduzido somente à transformação da natureza, mas compreendido a partir de sua função social de caráter coletivo.

Júnior e Lara (2015) apontam que, no capitalismo, o que é produzido pelo trabalhador na esfera privada transforma-se em social a partir das necessidades coletivas, estabelecendo o intercâmbio social entre os indivíduos, mediado pela mercadoria à qual é atribuído um valor financeiro, monetário, socialmente determinado.

Com a finalidade de esclarecer esse caráter fundante do trabalho, Lukács (n.d.) elenca outras três categorias decisivas - linguagem, sociabilidade e divisão do trabalho - as quais não detalharemos aqui, posto que exigiriam uma análise mais aprofundada desses constructos, o que não se configura como objetivo neste momento. Em consonância com o pensamento lukacsiano, a linguagem, a sociabilidade e a divisão do trabalho são categorias cuja existência e operação demandam que o ser social já esteja plenamente constituído, pressupondo que o referido salto já ocorrera. Assinala ainda que o trabalho tem como pressuposto o sujeito que escolhe e define qual o caminho seguir para realizar determinada finalidade, com base em uma valoração específica. Logo, o trabalho consiste em um ato de liberdade, onde é possível escolher entre diferentes alternativas, denotando a autonomia do ser social.

De outra parte, cabe destacar que a transmutação da matéria e do trabalho humano ocorre impactando diretamente a esfera subjetiva do sujeito: a “universalidade da forma mercantil condiciona, portanto, tanto sob o aspecto objetivo quanto sob o subjetivo, uma abstração do trabalho humano que se objetiva nas mercadorias” (Lukács, 2012, citado por Passos, 2015, p. 14). A liberdade de escolha do ser genérico no sistema capitalista é

condicionada pelos interesses da classe hegemônica e pelo modelo de produção vigente, o mesmo tenderá a ocorrer em relação à apropriação dos valores e das concepções de mundo.

Em face do exposto, ainda que de modo sucinto, podemos enumerar algumas categorias inerentes ao trabalho e ao ser social identificadas em Lukács: finalidade, separação sujeito-objeto, consciência, conhecimento, alternativa, valor e liberdade, onde o trabalho comparece como o momento prevalente no salto ontológico entre o mundo natural e a criação da vida especificamente humana (Duayer et al., 2013).

À vista disso, é indubitável a importância da categoria trabalho sob o ponto de vista apresentado, uma vez que a mesma se configura, reproduzindo Antunes (2020, p. 165), como “fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana.”

O trabalho centrado no ser humano, na perspectiva lukacsiana e em Marx permanece em todas as formas de labor durante o tempo em que se pronunciar na esfera ontológica, isto é, como condição de construção e realização de o homem se transformar, se humanizar e se relacionar pelo trabalho. Portanto, apesar das transmutações ocorridas sócio historicamente em relação ao mundo do trabalho, identificamos que o mesmo não declinou do caráter ontológico de sua essência, a qual aponta na direção do reconhecimento do homem enquanto ser humano e de sua relação com outros sujeitos sociais, como possibilidade construtora das formas de linguagem, de sociabilidade, de cultura, dentre outros.

Nessa concepção, apreendemos o significado ontológico-social do trabalho como constitutivo do ser social onde o homem se auto constrói e faz sua história por meio da interação com outros seres sociais. Assim, o trabalho não é uma atividade somente de uma pessoa, um ato isolado, mas possui caráter coletivo, implicando sociabilidade e cooperação entre os homens.

Recordemos que, em sua obra, Ricardo Antunes resgata o pensamento de Marx e Lukács para o desenvolvimento de suas teses acerca da defesa do estatuto de centralidade da categoria trabalho, não obstante o posicionamento de alguns autores como “Offe, Habermas, Méda, Jeremy Rifkin e Kurz” (Antunes, 2015, p. 138), os quais afirmam, a partir de diferentes referenciais teóricos, a supressão do lugar do trabalho como categoria fundante das relações sociais na sociedade capitalista.

A seguir, apresentamos de modo sucinto as teses sobre o papel central do trabalho elaboradas por Antunes (2015). Inicialmente, ao contrário do que defendem alguns autores sobre a perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, a tendência em curso não corrobora a ideia pela perda dessa centralidade “no universo de uma sociedade produtora de mercadoria” (Antunes, 2015, p.95). Antunes defende a perspectiva marxiana sobre o trabalho como elemento estruturante do intercâmbio social entre homens e a natureza, em sua dimensão concreta do trabalho.

O autor também retoma a distinção marxiana entre trabalho concreto (produtor de valor de uso) e trabalho abstrato (produtor de valor de troca). Este duplo caráter do trabalho serve para afirmar que “não é possível conceber a eliminação do trabalho concreto, que cria coisas úteis, e que ao fazê-lo, (auto)transforma seu criador (...) indispensável à existência humana” (Antunes, 2015, p. 103). Aqui apresenta seu significado na sociabilidade humana, protoforma do ser social. Entretanto, reconhece que “o trabalho, regido pela lógica do capital e das mercadorias, é inevitável ou até mesmo ineliminável” (Antunes, 2015, p. 105).

Antunes (2015) sustenta o trabalho como emancipador: criador de possibilidades de ação para além do capital por meio do trabalho concreto que gera coisas socialmente úteis. No trabalho social emancipado, apesar de heterogeneizado, complexificado e fragmentado, “as

possibilidades de uma efetiva emancipação humana ainda podem encontrar concretude e viabilidade social a partir das revoltas e rebeliões que se originam centralmente no mundo do trabalho; um processo de emancipação simultaneamente do e pelo trabalho” (Antunes, 2015, p. 109). Destaca ainda que vivendo numa sociedade que produz mercadorias, valores de troca, as revoltas do trabalho ganham estatuto de centralidade. Assim, os trabalhadores subproletariados podem (e devem) somar-se aos trabalhadores diretamente produtivos para atuarem enquanto classe e segmento social dotado de significativo potencial anticapitalista.

Além disso, a atual configuração da classe-que-vive-do-trabalho não se desenvolve em direção ao seu desaparecimento, mas em oposição

a um adeus ao trabalho ou à classe-que-vive-do-trabalho, a discussão que nos parece pertinente é aquela que reconhece, de um lado, a possibilidade de emancipação do e pelo trabalho, como ponto de partida decisivo para a busca da omnilateralidade humana (...) e, de outro o desafio de edificar uma atuação conjunta destes segmentos enquanto classe. (Antunes, 2015, p.110)

Ao tempo que as mutações provocadas no mundo do trabalho pela reedição do capital à guisa do avanço tecnológico incrementaram as capacidades humanas, paradoxalmente, fizeram emergir crescentemente o fenômeno social do estranhamento entre produto e produtor, sendo que este permanece alheio ao produto final de seu trabalho. Assim, em qualquer uma de suas variantes, o capitalismo (experiências sueca, japonesa, alemã, norte-americana) foi incapaz de eliminar o fenômeno social do estranhamento – entendido como barreiras que se opõem ao desenvolvimento da individualidade em direção à omnilateralidade humana e apresenta relevância no universo da sociabilidade contemporânea – mas contrariamente, o acentuou.

Isso posto, o desafio que se coloca é o de compreender por meio de uma concepção ampliada, a nova morfologia do trabalho ou nova polissemia do trabalho que se disseminou pelo mundo em escala global, de forma complexa e reconfigurada, expressa em variadas, multifacetadas e distintas modalidades de trabalho as quais surgiram como resultado das fortes mutações identificadas na ordem societária hegemônica global. Sob o olhar de Antunes (2005, 2015), com a alteração, aos longo dos anos, das formas de organização técnica e social do trabalho e da produção, marcada notadamente pelas contradições entre trabalho e capital, efetuou-se a comprovada tendência do capital de promover cada vez mais a precarização estrutural do trabalho como expressão do trabalho social em cadeias produtivas mundiais, no lugar do trabalho formalizado e estável, influenciando diretamente os processos de trabalho e as relações de produção.

Estamos perante uma reedição do capital que exige um “novo” mundo do trabalho, em que as relações são progressivamente mais elásticas, fragmentadas, não permanentes e frágeis — descumprindo, por vezes, por meio de suas mazelas, limites de legalidade e de direitos humanos, sociais e trabalhistas em nome da velocidade dos tempos atuais e da modernidade tecnológica e científica. A ofensiva do capital sobre o trabalho ganha novas configurações e reinventa a conhecida estratégia do sistema do capital na exploração máxima do trabalho para obtenção da mais-valia, expressiva do grau de exploração da força de trabalho pelo capital, como já esclarecera (Marx, 1867/1996).

Todo o percurso que fizemos até aqui ocorreu com o objetivo de demonstrar as bases fundamentais para ratificação uma vez mais da configuração do trabalho enquanto categoria social. Este caminho se relaciona a concepções presentes na PdT acerca da centralidade do trabalho defendida por esta teoria, a qual norteará as análises dos dados desta investigação e

será oportunamente apresentada de modo mais específico, no Capítulo 3, da presente pesquisa.

No momento, nos ateremos às teses desenvolvidas pelo criador da PdT, Christophe Dejours, na defesa da centralidade do trabalho. Inicialmente, Dejours (2007a, pp. 42-43) nos apresenta as teses neoliberais que defendem a ideia da perda do lugar central do trabalho como categoria social para, em um segundo momento, contrapô-las como registrado a seguir: (i) em virtude do progresso tecnológico, a automatização, robotização dentre outros, o trabalho passou a ser raro, quando não deixou de existir; (ii) acredita-se que o homem possa ser substituído por autômatos, já que o trabalho está relacionado somente à execução e assim o trabalho não mais se concretiza como problema científico, os únicos problemas se relacionam à concepção e à gestão das empresas, aqui o trabalho é completamente inteligível e automatizado; (iii) na sociedade pós-moderna, o trabalho não mais serve como destino para realização do ego, não concedendo sentido à vida do ser humano.

Dejours (2007a) argumenta pela centralidade do trabalho, apresentando, assim como Antunes (2015), teses para contestar as práticas discursivas neoliberais sobre o trabalho. Nesse sentido, indica que o trabalho não se converteu em mercadoria rara. Aqueles que trabalham continuam a fazê-lo de modo intenso. Com a internacionalização do trabalho e dos riscos, houve deslocamento geográfico de parte importante do trabalho para países do sudeste asiático onde as condições trabalho são precarizadas e degradadas, com baixa remuneração, trabalho ilegal e outros. Essa gama de problemas compromete a segurança no trabalho e concorrem para o aumento dos acidentes. Dessa forma, o trabalho não é completamente transparente e reproduzível. Ainda, o trabalho continua a ser o único conciliador para realização do ego no plano social; pode ser mecanismo de emancipação apesar de continuar a gerar sofrimentos, inclusive relacionados aos novos modos de gestão e organização do

trabalho advindos da reestruturação produtiva; e, os trabalhadores têm encontrado dificuldades para reagir coletivamente (mobilização coletiva e política) para o enfrentamento do sofrimento imposto pela intensificação do trabalho (carga de trabalho, fadiga, dificuldades nas relações de trabalho).

Ante essas constatações, evidenciamos uma vez mais, como o trabalho é um processo de construção sócio-histórica relacionado diretamente aos modos e relações de produção, da organização da sociedade, bem como das formas de elaboração do conhecimento humano, com impactos sobre a formação da subjetividade e identidade do ser humano.

Dicotomicamente, o espaço de trabalho é o lugar onde o trabalhador encontra-se em constante relação de produção, de enfrentamento e de exploração pelo capital.

1.2. Trabalho e Suas Configurações

Como resultado da crise do capital e das tentativas de respostas das classes dominantes para administrá-la, a sociedade contemporânea, nas últimas décadas, particularmente no início dos anos 70, vem passando por profundas transformações econômicas, sociais, políticas e ideológicas que atingem especialmente a esfera da materialidade e da subjetividade em virtude das formas de existir e de ser da sociabilidade humana. Com efeito, o caminho encontrado para “gerenciamento” da crise do capital, onde se destacam o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, trouxe consequências penosas para o mundo do trabalho (Antunes, 2015, 2018, 2020) sobre as quais discorreremos a eito.

Antunes (2002-2003, 2005, 2008, 2015, 2018, 2020) evidencia a partir de suas análises, que as mudanças dizem respeito à conjuntura de relações de forças na economia em nível mundial, um reforço da tendência do capital à concentração e à centralização e não ao processo de ruptura no desenvolvimento do capitalismo, ou seja, reestruturar sem alterar os

pilares fundamentais do modo de produção capitalista. Assim, o que houve foi um momento de redefinição e aprofundamento das bases econômicas do capitalismo no sentido de seu reforço econômico, político e ideológico para criar condições propícias à irrestrita realização do capital, sustentada no crescente progresso tecnológico. Tudo isso trouxe um rearranjo tanto na esfera de atuação do capital como também do trabalho que culminou em uma múltipla processualidade no mundo do trabalho, onde identificamos: a diminuição do trabalho assalariado industrial e o crescimento do assalariamento no setor de serviços; o crescimento do contingente feminino no mundo do trabalho; uma subproletarização, com a expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado; e por fim a expansão do desemprego estrutural.

A partir do início dos anos de 1970, como reação à sua própria crise, o capital se submeteu a um processo de reorganização produtiva em escala mundial, com ressonância no sistema econômico, no plano ideológico e conseqüentemente na esfera política de dominação, cujas manifestações se evidenciaram no neoliberalismo, na contrarreforma do Estado e desregulamentação dos direitos trabalhistas, no desmantelamento das organizações sociais e políticas, na reestruturação da produção e do trabalho. Os objetivos dessas expressões se relacionavam diretamente às estratégias para defesa do capital com diminuição dos custos da produção e intensificação da exploração dos trabalhadores.

A fim de superar a crise e o esgotamento dos padrões taylorista e fordista, de gestão vertical, direcionada à produção em massa de conjuntos de produtos homogêneos, o capital fez inúmeras experiências à procura de possíveis caminhos e estratégias para sanar seus próprios antagonismos e manter a hegemonia do capital. A experiência mais expressiva e que se mostrou mais “apta” a responder às necessidades e exigências da reestruturação produtiva em escala global, por meio do modelo de acumulação flexível, ficou conhecida

como modelo japonês ou toyotismo, a qual iniciou sua estruturação nos anos 1950 e com o passar dos anos assumiu uma dimensão universal baseado nos princípios da produção *just in time* e na auto ativação da produção que se relaciona à busca contínua pela qualidade (Antunes, 2008, 2015).

Constatamos que intrinsecamente, essa nova forma de organização do trabalho adota em sua regulamentação um ordenamento social singular estabelecido “entre capital, trabalho e Estado (...) cuja consequência é o distanciamento pleno de qualquer alternativa para além do capital, à medida que adota e postula uma ótica do mercado, da produtividade, das empresas” (Antunes, 2015, p. 52). Cabe destacar que aqui a gestão vertical do trabalho é substituída pela horizontalidade das equipes e grupos de trabalho, dando a falsa impressão de democratização da informação.

Esse novo cenário de produção influencia todo processo produtivo, bem como as relações de produção, originando o processo de acumulação flexível voltado à flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo (Antunes, 2015) com objetivos de expansão do capital apoiados na exploração do trabalho vivo no universo da produção.

À vista disso, o sistema capitalista deu prosseguimento a um novo ciclo de reestruturação produtiva do capital, transmutando-se mais uma vez por meio de novas técnicas de gestão do trabalho as quais resultaram em patamares inusitados no tocante à racionalização e intensificação do controle do trabalho, vinculadas ao progresso tecnológico, à automação, à procura de novos produtos e mercados, às fusões de empresas e busca por novos países capazes de reduzir o custo da mão de obra. Tais mudanças desenrolaram-se de modo heterogêneo em países centrais e em países periféricos, com adaptações a distintas conjunturas.

Outrossim, tais condições de trabalho não tardaram a revelar seus impactos e seus efeitos sobre a classe-que-vive-do-trabalho: o aumento expressivo da taxa de desemprego, a desregulamentação de direitos trabalhistas e sociais arduamente conquistados, a flexibilização das relações produtivas e de trabalho com a precarização estrutural e perdas financeiras com rebaixamento de salários (Antunes, 2015).

As transformações do mundo do trabalho exigem agora que o trabalhador seja “polivalente”, “multifuncional”, ao contrário do que ocorria na empresa taylorista e fordista. Segundo Antunes (2008, 2015, 2020), o que esta nova fase exprime, na verdade, é a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho, nos diversos campos de trabalho: mundo industrial, nos serviços e agronegócios, extinguindo a tradicional divisão entre setores agrícola, industrial e de serviços. A partir dessa lógica, reforçaram as formas de extração de trabalho, ampliaram as terceirizações e as noções de tempo e de espaço também se metamorfosearam para atender às imposições do modo do capital produzir as mercadorias.

Nessas circunstâncias, ocorre a substituição gradativa da mão de obra humana pela automação o que impacta diretamente na redução do proletariado industrial submetido às formas de trabalho precário, temporário, terceirizado, parcial e subcontratado.

Diante da presente conjuntura, assiste-se à fragmentação, heterogeneização e complexificação da classe trabalhadora (Antunes, 2008, 2015, 2018, 2020) em um quadro de precarização estrutural do trabalho cuja exigência do capital para sua reprodução é a destruição sucessiva dos mecanismos de proteção presentes na legislação social protetora do trabalho, com o aperfeiçoamento e intensificação das ferramentas de extração do sobretrabalho, solapando os direitos sociais paulatinamente conquistados. A tendência à fragmentação do trabalho é assinalada por uma pirâmide social, cuja a estrutura também está presente na segmentação da própria organização social do trabalho. No topo, ficam os

trabalhadores extremamente qualificados. Na base, identifica-se a tendência à precarização e ao desemprego estruturais, um contingente de força de trabalho impossível de ser assimilado pelo capital. Na parte intermediária dessa pirâmide, estão aqueles que, no passado, já foram super qualificados, mas se encontram sem trabalho pelo fechamento, incorporação ou transição da empresa (Antunes, 2008, 2015).

A nova configuração do mundo do trabalho traz um fenômeno que devemos destacar, a ampliação do trabalho chamado cognitivo, mais intelectualizado, do trabalho imaterial empreendido nas esferas da comunicação, informação, publicidade e marketing, próprias da sociedade do simbólico e do supérfluo, as quais expressam as formas contemporâneas do valor (Antunes, 2008, 2015).

A apropriação da dimensão intelectual do trabalho propicia ampliar as formas e os mecanismos de geração do valor, acentuando também os modos de controle e subordinação dos sujeitos do trabalho, ao capturar também sua subjetividade com os discursos de cooperação e seu envolvimento como extensão da própria empresa (Antunes, 2015).

Perante as mutações no mundo do trabalho, o Brasil apresenta singularidades em seu processo de reestruturação produtiva e articulação do projeto neoliberal relacionadas às suas características de um país de capitalismo hipertardio. Será somente ao término da ditadura militar, no final dos anos de 1980, com a denominada Nova República, que o modelo de acumulação manifestará as primeiras alterações, como os impulsos iniciais do processo de reestruturação produtiva no interior do país, favorecendo, por parte das empresas, a adoção de novos padrões tecnológico e organizacionais, novas formas de organização social e sexual do trabalho (Antunes, 2002-2003).

Ainda na década de 1980, nos moldes brasileiros, a reestruturação produtiva é caracterizada pela diminuição de custos com redução da força de trabalho principalmente da

indústria e simultaneamente pela necessidade de elevação dos níveis de produtividade, com intensificação da jornada de trabalho e aparecimento dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) e dos sistemas *just in time* e *kanban* (Antunes, 2015), com a adoção em larga escala de novas tecnologias e novos modelos de gestão que possibilitaram a utilização de métodos e processos produtivos mais flexíveis, os quais implicaram significativamente no aumento da produtividade e na necessidade de um volume menor de mão de obra.

Nada obstante, ao longo dos anos de 1990 é que a reestruturação produtiva se desenvolveu no Brasil, se consolidando com características definidas pelos imperativos do capital global. É nessa fase, com o governo Collor (1990-1992) que a agenda de reformas é introduzida no país em consonância com o cenário macroeconômico, o qual concorreu para a devastação do mercado de trabalho com aumento do desemprego estrutural, decomposição dos salários e o crescimento dos fenômenos de terceirização, desregulamentação e informalização do trabalho. Nessa conjuntura, ocorreram algumas privatizações e o serviço público era considerado o principal responsável pelos déficits do Estado.

Em continuidade, assistimos a expansão da ofensiva neoliberal no Brasil com cortes sociais e transferência de serviços públicos para a esfera privada. Desse lugar, aconteceram redefinições no papel do Estado que defendiam a redução de sua participação e que repercutiram nas formas gerenciais de contratação, aumento significativo de cortes, intensificação dos níveis de desemprego e pobreza.

Antunes (2015) descreve que os serviços públicos, como saúde, energia, educação, telecomunicações, previdência, e outros, também sofreram um significativo processo de reestruturação ao se submeterem à máxima da mercadorização, a qual afeta diretamente os trabalhadores do setor público e estatal, que passa a se comportar como empresas privadas geradoras de valor, em concordância com a racionalidade neoliberal.

Vale lembrar que as mutações do mundo do trabalho e a reestruturação produtiva estão intimamente conectadas à ofensiva neoliberal. No governo de Fernando Henrique Cardoso, em 1995, se consumou o denominado “Projeto de Reforma do Estado” com a intenção de racionalizar e reduzir recursos e liberar a economia para uma nova etapa do crescimento.

Mais uma vez assistimos à redução do número de trabalhadores submetidos a vínculos empregatícios, institucionalizados e protegidos, com elevação do trabalho temporário, do trabalho em tempo parcial e dos vínculos precarizados. Importante lembrar que essas mudanças são resultantes não somente das exigências econômicas e tecnológicas, mas atendem às pressões de cunho político neoliberal.

Com as alterações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas globais do mundo do trabalho de modo intenso e acelerado, a antes previsível e estável condição do mercado cede lugar às incertezas e oscilações resultantes da economia e das novas formas de organização do capital (terceirizações, fusões, privatizações) que impactam diretamente as relações sociais de trabalho, as quais demandam mais envolvimento e comprometimento da subjetividade do trabalhador e por outro lado, reduz direitos sociais trabalhistas custosamente adquiridos.

Nesse diapasão, a lógica do capital recorre a inúmeras alternativas, dentre elas, até mesmo sacrificar e explorar extenuadamente, desde que mantenha vivo aquele que lhe é a principal engrenagem da máquina, o trabalhador (Antunes, 2008, 2015).

O capitalismo do século XXI parece ter elevado ao máximo, quando comparado a qualquer outro momento da história da humanidade, sua capacidade de expropriar o homem e sua força de trabalho, alienando-o sob diferentes formatos de trabalho precarizado: trabalhos de tempo parcial ou terceirizados, sem proteção social e sem vínculos, seja pela forma objetiva (descumprimento de direitos trabalhistas, ausência de contratos, jornada de trabalho

intensificada, condições precárias de trabalho e outros), seja pela forma subjetiva (ênfase na competitividade e individualismo, aniquilamento dos coletivos de trabalho como sindicatos, reificação do homem pelo fetichismo da mercadoria, do consumo e do capital).

1.3. Trabalho no Serviço Público

O curso das profundas transformações no mundo do trabalho nas relações entre seus atores sociais e no incremento da tecnologia e da informatização também impactou sobremaneira as formas de gestão e organização do trabalho no serviço público. Relembrando que a reforma do Estado dominou a agenda política internacional a partir dos anos 1980. As reformas estruturais e práticas gerenciais preconizadas se empenham no sentido de: diminuir o tamanho do Estado, inclusive do efetivo de pessoal; privatização de empresas e atividades; terceirização de serviços públicos (outsourcing); transferência de atividades sociais para o terceiro setor (devolution); separação das atividades de formulação e implementação de políticas públicas; estabelecimento de mecanismos de aferição de custos e avaliação de resultados; flexibilização da gestão orçamentária e financeira de agências públicas; adoção de formas de contratualização de resultados; abolição da estabilidade dos funcionários e flexibilização das relações de trabalho no serviço público, dentre outros (Costa, 2010, p. 154).

Segundo Antunes (2015), os serviços públicos sofreram um significativo processo de reestruturação, submetendo-se à lógica da acumulação flexível e às exigências de competitividade e produtividade inerentes à lógica neoliberal, acirrando as formas de extração de trabalho e ampliando as terceirizações. Essa conjuntura, conforme narramos anteriormente, particularmente a partir do final dos anos 1980 e durante toda a década de 1990, vem acompanhada pela desregulamentação da legislação social protetora do trabalho, imposta pelos ideários da reestruturação produtiva que, em seu cerne, cultiva o processo de precarização estrutural do trabalho.

No contexto da reforma da administração pública, essa necessidade de mudança é justificada sob a ótica do ajuste fiscal. A substituição da gestão tradicional por uma gestão empresarial possibilitaria sair de um modelo oneroso e burocrático para um modelo moderno e tecnológico a fim de promover a eficiência, a eficácia e a racionalização da administração pública, evitando o “inchaço” e empreguismo, característicos de um clientelismo e patrimonialismo arraigados desde muito cedo pelo Estado Brasileiro.

As inúmeras reformas e práticas gerenciais aplicadas ao setor estatal para torná-lo mais eficaz, meritocrático e impessoal, por um lado, trouxeram benefícios em relação à organização, transparência dos serviços prestados e ampliação da profissionalização, mas por outro, contraditoriamente, caminharam no sentido de redução de direitos dos servidores públicos, especialmente relacionados às questões previdenciárias, mote de nossa discussão, nos próximos capítulos, ao analisarmos um de seus recortes, o processo de reversão de aposentadoria de servidores de uma instituição pública federal.

Também cabe destacar que a administração pública, mais do que ocorre na área privada, está substancialmente sujeita às alterações de ordem política e mudanças institucionais, o que interfere diretamente na continuidade, organização e gestão de seus serviços subordinados à partidarização e politização (Lassance, 2017).

Como pudemos observar, o mundo do trabalho revela suas imbricações em qualquer esfera, seja pública ou privada e as considerações tecidas sobre sua centralidade se reafirmam por meio das relações sociais, com implicações importantes sobre a subjetividade dos sujeitos envolvidos. Parafraseando Antunes (2015, p. 200), “no que diz respeito ao mundo do trabalho, as respostas são complexas e envolvem múltiplas processualidades” e também se conectam intimamente ao modo como os sujeitos experienciam o trabalho e o como este se configura, podendo impactar positiva ou negativamente a vida e a saúde do trabalhador. Entender o lugar

que o trabalho ocupa na vida das pessoas é de suma importância para compreender a relação que se estabelece entre o homem e o trabalho na contemporaneidade, onde parte expressiva do tempo é a ele dedicada.

A seguir, discorreremos sobre os aspectos relacionados ao trabalho e à aposentadoria, procedendo ao recorte empregado neste estudo sobre o processo de reversão de aposentadoria, conforme previsão legal atinente a servidores públicos federais.

Capítulo 2: Aposentadoria e Processo de Reversão de Aposentadoria de Servidores Públicos Federais

No capítulo anterior, exploramos o conceito de trabalho como categoria social de modo introdutório para fomentar as discussões acerca da aposentadoria e reversão de aposentadoria no contexto de servidores públicos federais.

As pessoas vinculam sua vida ao trabalho, criando laços de dependência difíceis de serem rompidos. Desse modo, a decisão de desvincular-se da vida produtiva pode gerar conflitos, já que a aposentadoria é a cessação do ciclo de trabalho formal, como uma etapa final da vida profissional, capaz de provocar mudanças importantes na vida das pessoas, principalmente, quando os vínculos estabelecidos são significativos.

Este capítulo possui duas partes centrais. Para a primeira, faz-se necessário abordar assuntos relacionados à seguridade social, discorrendo sobre o conceito de previdência social, sua importância para a sociedade e os tipos de previdência existentes no Brasil. Assim, descreveremos brevemente sobre alguns momentos importantes da Previdência Social no Brasil, desde o surgimento até o ano de 2019, data da última reforma no sistema previdenciário brasileiro a qual trouxe importantes impactos no instituto da aposentadoria para a população brasileira. Entretanto, aqui trataremos somente do recorte de servidores públicos federais. Nessa senda, também exploraremos a previsão legal reservada à

possibilidade de reversão de aposentadoria desse público, pauta principal da presente pesquisa a ser apresentada nos capítulos subsequentes. Na segunda parte, tecemos considerações acerca do fenômeno da aposentadoria na vida daqueles que decidem ou são levados a se aposentar, bem como a possibilidade de retorno ao trabalho, aqui, particularmente, por meio do processo de reversão de aposentadoria.

2.1. Seguridade Social e Previdência Social no Brasil

No Brasil, a proteção social inicialmente foi privada e voluntária, passando pela formação dos primeiros planos mutualistas e, posteriormente, pela intervenção cada vez maior do Estado. Por meio da análise histórica da Previdência Social brasileira é possível observar as profusas mudanças conceituais e estruturais inerentes ao grau de cobertura, o elenco de benefícios oferecidos e a forma de financiamento do sistema, o que nos permite identificar os avanços e retrocessos alcançados desde sua criação.

A Constituição Federal de 1891 foi a primeira a registrar o termo “aposentadoria” concedida somente aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação, o que se aplicava particularmente aos militares. Vale ressaltar que não havia previsão de fonte de contribuição para o custeio desse valor. Por sua vez, a Lei Eloy Chaves (Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923), de nível nacional, representa um marco da Seguridade Social no Brasil ao instituir a Previdência Social com a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários (riscos, doenças, velhice, invalidez e morte). O desenvolvimento da Seguridade Social após a publicação da Lei Eloy Chaves passa pela Revolução de 1930, com o governo de Getúlio Vargas, que reformulou os regimes previdenciário e trabalhista. Em matéria previdenciária, há mudança de organização do sistema de Caixas de Aposentadoria e Pensões para os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs).

A Constituição Federal de 1934 faz referência pela primeira vez ao termo “previdência”, ainda que não o classificasse de “social”. Esta norma foi a primeira a estabelecer a forma tripartida de custeio (empregado, empregador e Estado), sendo obrigatória a contribuição. Na Constituição Federal de 1937, a inovação refere-se ao emprego da expressão “seguro social”. Na Constituição Federal 1946, vê-se pela primeira vez, o emprego da expressão “previdência social”, desaparecendo a nomenclatura “seguro social”.

Em 1960, foi criada a Lei Orgânica da Previdência Social, considerada como expansão da proteção social previdenciária ao padronizar o sistema assistencial, equiparando os direitos estabelecidos entre os diversos institutos criados dentro do Instituto de Aposentadorias e Pensões. Essa mudança acontece quando a Previdência Social já tem características que beneficiam todos os empregados urbanos, embora muitos trabalhadores domésticos e rurais ainda não sejam incluídos nas políticas de proteção. A lei também criou alguns benefícios como auxílio-natalidade, auxílio-funeral e auxílio-reclusão. Ainda em 1960, foi criado o Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Em 1966, os institutos de aposentadorias e pensões foram unificados, originando o Instituto Nacional da Previdência Social, responsável pela concessão e manutenção de benefícios e demais prestações previdenciárias (Martins, 2010) que mais tarde passaria a se chamar Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social.

A Constituição Federal de 1967, criada durante o regime militar, previa regras sobre a previdência social: descanso remunerado à gestante sem prejuízo do emprego e salário; determinava o direito à Previdência Social por intermédio da contribuição da União, do empregador e do empregado para seguro-desemprego, proteção à maternidade e nos casos de velhice, doença, invalidez e morte; registrava ainda o seguro obrigatório por parte do

empregador nos acidentes de trabalho e incluiu o salário família. Já o Sistema Nacional de Previdência Social, criado em 1977, dedicava-se à integralização das atividades da Previdência Social, da assistência médica, da assistência social e da gestão administrativa, financeira e patrimonial, das entidades com vinculação ao Ministério da Previdência e Assistência Social (Martins, 2010).

Somente na Constituição Federal de 1988, a expressão “Seguridade Social” é registrada pela primeira vez, artigos 194 a 204 da Carta Magna (Martins, 2010), passando a garantir proteção universal a todos em três áreas: Previdência Social, Assistência Social e Saúde. É nesse momento que se estabelece a previdência como a conhecemos hoje, mantendo seu aspecto de arrecadação entre empregadores e empregados, mas delegando ao Estado o papel de organizar e distribuir os recursos de acordo com a legislação.

A Previdência Social é o segmento da Seguridade Social que prevê um conjunto de princípios, de regras e de instituições para proteção social dos segurados e seus dependentes, mediante contribuição contra diversos riscos econômicos, incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares, prisão e morte dos beneficiários e daqueles de quem dependiam economicamente (Martins, 2010). Está organizada, sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observando os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial (Brasil, 1988). O Sistema Nacional de Previdência Social fora extinto em 1990, sendo unificado ao Ministério do Trabalho e Assistência Social o qual seria substituído, em um futuro próximo, pelo Ministério da Previdência Social e o Ministério do Trabalho e Administração (Horvath Júnior, 2010). As funções do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social foram repassadas ao Sistema Único de Saúde e por meio da fusão do IAPAS com o Instituto Nacional da Previdência Social foi criado o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

2.2. Aposentadoria de Servidores Públicos

A título de esclarecimento, passa-se a descrever de modo abreviado, a estruturação do regime previdenciário no Brasil, atentando para o regime que contempla os servidores públicos, grupo a ser estudado, em um segundo momento, quando da pesquisa de campo.

Os servidores públicos são regidos pelo Regime Próprio de Previdência Social. Esse regime abrange os servidores públicos da União, dos Estados, dos Municípios, sendo todos estatutários. As políticas correspondentes a este regime são elaboradas e executadas pelo Ministério da Previdência Social. A contribuição é compulsória. Os militares dispõem de regime especial. Os demais trabalhadores brasileiros estão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

De acordo com Ibrahim (2015), o RGPS é o principal regime do sistema de previdência, uma vez que vincula obrigatoriamente a maior parte dos trabalhadores brasileiros. Cabe destacar que, no Brasil, adota-se o regime de repartição simples, onde todos aqueles que exercem atividade remunerativa devem, obrigatoriamente, contribuir para o RGPS, que por meio do mutualismo ou solidarismo se encarregará da manutenção daqueles que se encontram inativos. Possui políticas elaboradas pelo Ministério da Previdência Social e executadas pelo INSS, autarquia federal vinculada ao primeiro.

O Regime de Previdência Complementar tem suas políticas elaboradas pelo Ministério da Previdência Social e executadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar. Este Regime é facultativo, organizado de forma autônoma pelo RGPS. Indubitavelmente, a política de Previdência Social, em nosso país, avançou em pontos importantes com a Constituição Federal de 1988. Contudo, sua configuração ainda está distante de se concretizar. A Previdência Social passou por várias mudanças suscitadas principalmente pelo contexto político-econômico justificadas, sobretudo, pela necessidade de

preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema e assim, mais e mais benefícios deixaram de ser percebidos pelos trabalhadores, não se observando a preocupação em relação à adequação social do benefício conferido aos seus participantes.

O acesso a benefícios e valores vem sendo restringido sob o argumento de que o modelo previdenciário atual não se auto sustenta e que o trabalhador, segundo esta ótica, é o responsável direto pelo não funcionamento do sistema. Isso afasta completamente o olhar para os aspectos mais amplos que impactam a organização governamental brasileira: a corrupção e a má gestão dos recursos financeiros.

As alterações propostas para ajustar o sistema previdenciário contemplaram aspectos como o tempo de serviço do trabalhador, o tempo de contribuição, idade, criação de fator previdenciário (cálculo usado para definir o valor do benefício recebido após a aposentadoria), instituição de teto para servidores federais e cobrança da contribuição para pensionistas e inativos com alteração no valor do benefício auferido dentre outros.

Em 2019, ocorreu uma reforma mais radical no sistema previdenciário brasileiro por meio da Emenda Constitucional (EC) nº 103 de 12 de novembro de 2019 a qual alterou o sistema de previdência social e estabeleceu regras de transição e disposições transitórias.

A EC 103/2019 modificou significativamente os requisitos para concessão de aposentadorias nas suas variadas espécies e causou impactos relevantes no benefício previdenciário em comento. A Nota Técnica nº 214/2019 do Departamento Intersindical de estatísticas e Estudos Econômicos (Dieese) acerca do impacto da EC nº 103/2019 sinalizou para o potencial impacto social causado pela mesma ao definir parâmetros que implicaram na diminuição do valor das aposentadorias e das pensões. Destaca também que no caso de inúmeros trabalhadores, a elevação da idade mínima para se aposentar (65 anos para homens e 62 anos para mulheres) poderá representar a permanência desses durante alguns anos na

inatividade, sem renda do trabalho ou de proventos da previdência. Mesmo para aqueles que se encaixam nas regras de transição será necessário trabalhar mais tempo para conseguir se aposentar, e com valores inferiores aos que receberiam pelas regras anteriores². Outro aspecto importante assinalado no documento é a respeito do trabalho em condições insalubres e desgastantes que foi prolongado, bem como a incerteza gerada pela desconstitucionalização dos requisitos de aposentadoria, sendo que para os futuros segurados do sexo masculino, a elevação do tempo mínimo de contribuição para 20 anos pode dificultar ou, até mesmo, impedir a aposentadoria na velhice. Diante desse contexto, Dieese aponta que esta EC põe em risco a sustentabilidade da Previdência Pública no futuro.

O Dieese alertou ainda para as mudanças tanto no RGPS quanto nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS)³, segundo três eixos: remissão a futuras leis complementares que regularão a Previdência, aliada à constitucionalização de alguns princípios e regramentos; definição de disposições transitórias até a vigência das leis complementares; e regras de transição. Altera, também, normas da Assistência Social e de alguns direitos trabalhistas. Por outro lado, não tratou de regras relacionadas à reforma e pensão de militares, policiais militares e bombeiros.

Remontando ao histórico de desenvolvimento da Previdência Social no Brasil, observa-se que o direito à aposentadoria se constituiu como o resultado de um conjunto de reivindicações de movimentos sociais em busca da consolidação de direitos trabalhistas. Os

² A nova lei passa a incluir todos os salários de contribuição desde 1994 ou do início do período contributivo, sem desprezar os 20% menores valores, como ocorria anteriormente. Isso fará com que o valor das novas aposentadorias caia de imediato (Dieese, 2019).

³ RGPS é o sistema previdenciário que protege trabalhadores vinculados à iniciativa privada e servidores de municípios que não contam com regimes próprios. RPPS refere-se à previdência de servidores públicos de entes que contam com sistema Previdenciário próprio. No Brasil, a União, todos os estados e muitos municípios - em geral, os maiores -, contam com regimes próprios.

servidores públicos foram um dos primeiros públicos a acessar esta regra, não obstante às inúmeras alterações em sua composição.

O instituto da aposentadoria de servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, encontra-se previsto no Art. 40 da Constituição Federal de 1988, cuja redação foi revogada pela EC nº 41/2003 e recentemente pela EC nº 103, de 12 de novembro de 2019, a qual alterou substancialmente o sistema de Previdência Social e estabeleceu regras de transição e disposições transitórias. As novas regras da EC nº 103/2019, a princípio, se aplicam a todos os servidores federais. Servidores públicos estaduais e municipais devem consultar a legislação local, uma vez que a reforma da previdência descentraliza para que os Estados e Municípios criem suas próprias regras de aposentadoria. Caso ainda não tenha ocorrido a reforma em seu ente, as regras antigas ainda são aplicáveis.

2.3. O Instituto da Reversão de Aposentadoria

Por sua vez, o instituto de reversão da aposentadoria, temática principal deste estudo, está acautelado nos artigos 25 e 27 (abaixo transcritos) da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais:

Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado: (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

I - por incapacidade permanente, quando a junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

II - no interesse da administração, desde que: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

a) tenha solicitado a reversão; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

b) a aposentadoria tenha sido voluntária; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

c) estável quando na atividade; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

d) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

e) haja cargo vago. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 1º A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 2º O tempo em que o servidor estiver em exercício será considerado para concessão da aposentadoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 3º No caso do inciso I, encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 4º O servidor que retornar à atividade por interesse da administração perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração do cargo que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 5º O servidor de que trata o inciso II somente terá os proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer pelo menos cinco anos no cargo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 6o O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 26. (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 27. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.

Conceitualmente, a reversão da aposentadoria é o retorno à atividade do servidor público aposentado. De outra forma, o reingresso do servidor público aposentado ao cargo público anteriormente exercido ou no cargo resultante de sua transformação, a seu pedido ou por deliberação espontânea da Administração, por não mais subsistirem as condições que definiram a sua aposentadoria, só se faz possível por meio do processo de reversão da aposentadoria.

É importante evidenciar que somente com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990), em acordo com a Constituição de 1988, é que o instituto da reversão da aposentadoria converteu-se em alternativa dentro do ordenamento jurídico que rege o serviço público federal. Destaca-se também que o instituto da reversão da aposentadoria não deve ser confundido com o instituto da desaposentação, termo jurídico empregado quando um segurado do INSS se aposenta, mas se mantém trabalhando no mercado formal e pede recálculo do valor da aposentadoria, devido ao acréscimo no período contributivo (Zanella et al., 2014). Já a reversão é direcionada ao servidor público aposentado voluntariamente e por incapacidade permanente que reingressa no serviço público.

É indispensável esclarecer, conforme previsão legal, a distinção entre os tipos de aposentadoria previstos no Regime Jurídico Único dos servidores, Art. 186 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990) e os critérios estabelecidos para sua concessão, de acordo

com a EC nº 103, de 12 de novembro de 2019 (2019), que trouxeram mudanças significativas principalmente em razão da mudança na forma de cálculo.

Primeiro, a aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho (antes da EC nº 103/2019 era denominada aposentadoria por invalidez): é a aposentadoria concedida ao servidor que permaneceu afastado do trabalho por motivo de saúde ou acidente de trabalho por no máximo 24 meses e que é considerado incapacitado para o trabalho (incapacidade laborativa)⁴, pela JMO do órgão em que trabalha, para o exercício das atividades laborais. A invalidez total e permanente para o trabalho é a incapacidade definitiva para o exercício do cargo, função ou emprego em decorrência de alterações provocadas por doença ou acidente com a impossibilidade de ser reabilitado, levando em conta os recursos terapêuticos e/ou tecnológicos existentes (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, 2017). É importante reiterar, nesses casos, não ser possível a readaptação⁵ em atividades compatíveis com a limitação, qualificação e habilitação do servidor. Destaca-se aqui que os proventos serão integrais quando decorrente de acidente de trabalho, de doença profissional e doença grave especificada em lei e proporcionais ao tempo de contribuição nos demais casos⁶. A última reforma previdenciária formalizada na EC 103/2019 prevê que o servidor público aposentado por incapacidade permanente será reavaliado periodicamente para verificação das

⁴ Incapacidade laborativa é a impossibilidade de desempenhar as atribuições definidas para os cargos, funções ou empregos, provocada por alterações patológicas decorrentes de doenças ou acidentes. A avaliação da incapacidade deve considerar o agravamento da doença, bem como o risco à vida do servidor ou de terceiros, que a continuação do trabalho possa acarretar. O conceito de incapacidade deve compreender em sua análise os seguintes parâmetros: o grau e a duração da incapacidade e a abrangência da tarefa desempenhada. (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, 2017)

⁵ Art. 24 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990): Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

§ 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97).

⁶ Para detalhamento da forma de cálculo, consultar o Art. 26, da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.

condições que ensejaram a concessão da aposentadoria. Entretanto, ainda não foi informado qual o intervalo de tempo para realização das avaliações pela JMO. Cabe dizer que se essa avaliação pericial demonstrar a cessação da incapacidade total e permanente para o trabalho, o servidor poderá retornar ao cargo que ocupava antes ou até mesmo ser readaptado.

Segundo, a aposentadoria compulsória: é a aposentadoria obrigatória para aqueles que completam setenta anos de idade (idade limite para permanecer em exercício no serviço público) ou aos 75 anos de idade, na forma da Lei Complementar nº152/15, sendo os proventos proporcionais ao tempo de serviço. Comentamos que a Lei Complementar nº 152/2015 passou a estabelecer que a aposentadoria compulsória dos agentes públicos abaixo relacionados ocorrerá, obrigatoriamente, aos 75 anos: a) os servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações; b) os membros do Poder Judiciário; c) os membros do Ministério Público; d) os membros das Defensorias Públicas; e) os membros dos Tribunais e dos Conselhos de Contas.

Terceiro, a aposentadoria voluntária: é a aposentadoria a pedido do servidor após observados, cumulativamente (regra geral), os seguintes requisitos de acordo com a EC 103/2019: a) 62 anos de idade, se mulher, e 65 anos de idade, se homem e; b) 25 anos de contribuição, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e de 5 anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria. Fala-se em aposentadoria espontânea porque o servidor/a poderia prorrogar o momento de sua postulação, mas, escolhe, livre de pressões, espontaneamente, aposentar-se. As regras para cálculo de proventos de aposentadoria, conforme a EC 103/2019 serão disciplinadas em lei do respectivo ente federativo. Lembrando que servidores que ingressaram no serviço público após a EC nº 41/2003 submetem-se obrigatoriamente às regras permanentes para cálculo dos

proventos (sem integralidade e sem paridade). Entretanto, não nos deteremos na descrição da base de cálculo para as aposentadorias, visto não ser este o foco de nossa discussão, reservamos esse tema à seara jurídica. Somente cabe destacar, que haverá diferenciação na aplicação dos critérios de cálculo da aposentadoria a depender da regra vigente no momento de ingresso do servidor no serviço público, respeitadas igualmente as regras de transição estabelecidas pela EC 103/2019. Destacamos que todos os servidores participantes desta pesquisa, que passaram pelo processo de reversão da aposentadoria voluntária, ingressaram no serviço público em data anterior à EC 41/2003.

Empreendida esta distinção, passamos a nos ater aos tipos de aposentadoria que permitem a reversão. Relembrando que é vedada a reversão por aposentadoria compulsória, conforme previsão do Art. 27 da Lei 8112/90: “Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade”.

A partir do exposto, compreende-se que, de acordo com as normas estritamente previstas na legislação, para ocorrer o processo de reversão, o qual tem origem por meio de uma aposentadoria consolidada, há duas hipóteses: no interesse da Administração (aposentadoria voluntária); ou quando sobrestada a invalidez (aposentadoria por incapacidade permanente). A reversão implica na retomada do vínculo ativo que sofreu cessação em virtude da aposentadoria anterior, um meio de reinserção ao mercado de trabalho do servidor público aposentado.

Quando o pedido de reversão ocorrer no interesse da Administração (discricionariedade), só será atendido se preencher as seguintes condições: a existência de cargo vago; a aposentadoria ter sido voluntária e ocorrida há menos de cinco anos da data da solicitação de reversão; e se tratar de servidor estável quando na atividade. Aquele que retornar à atividade no interesse da Administração só terá nova aposentadoria com os

proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer em atividade por, no mínimo, mais cinco anos.

Em se tratando de reversão da aposentadoria por incapacidade permanente, o servidor deverá ser examinado por JMO, que constatará a insubsistência dos motivos que ocasionaram a aposentadoria e consequente aptidão para retornar ao trabalho. Assim, quem define se o servidor público está ou não está incapacitado é a perícia médica do órgão em que trabalha. O retorno ao trabalho independe da existência de vaga no serviço público, já que poderá exercer suas funções como excedente.

Uma das questões que merece destaque nesse tipo de aposentadoria é a incumbência atribuída à perícia médica, à qual caberá, no momento da avaliação, atestar se a incapacidade se deu ou não em razão de uma das exceções que garante os proventos integrais: por acidente de trabalho, doença ocupacional ou doença grave prevista em lei. Esta é uma questão complexa e emblemática que tem suscitado discussões sobre as dificuldades e limitações no estabelecimento de nexos causais entre adoecimento e trabalho, principalmente em se tratando de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC).

É assente que muitos servidores públicos, no decorrer de suas vidas e ainda em idade ativa são acometidos por doenças que incapacitam para o trabalho. Dessa forma, doenças que atingem a pessoa de modo permanente poderão tornar a aposentadoria por incapacidade permanente inevitável, ocasionando a saída precoce do mercado de trabalho de trabalhadores em idade tida como produtiva, com repercussões importantes tanto social como economicamente.

É de referir que não foram identificados dados disponíveis sobre a incidência da aposentadoria por incapacidade permanente relativa a servidores no setor público. Estima-se que esse tipo de aposentadoria representa 14,5% do total de aposentadorias do Instituto

Nacional do Seguro Social no RGPS (Santa-Marinha et al., 2019). Conhecer essas informações permitiria propor políticas de trabalho e proteção social em um cenário de transição demográfica, em que as principais causas de absenteísmo estão relacionadas às Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT), o que implica na sustentação dos sistemas da Previdência Social (Caramano et al., 2013; Santa-Marinha et al., 2019).

As DCNTs podem ocorrer de forma definitiva ou transitória, causando aposentadorias precoces. Essas doenças, de modo geral são apontadas como principais causas da aposentadorias por incapacidade permanente: as doenças do aparelho circulatório, doenças osteomusculares, as neoplasias e os transtornos mentais e comportamentais (Moreira et al., 2018; Santa-Marinha et al., 2019; Santos et al., 2015). Os efeitos dessas patologias podem ser notados também na esfera econômica, uma vez que demandam assistência continuada de serviços e medicamentos, ônus progressivo, comprometem a renda familiar, o tratamento compreende longo prazo, causam absenteísmo e comprometem a capacidade para o trabalho, gerando aposentadorias precoces e conseqüentemente causam impactos na seguridade social.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), desde os anos 80, as DCNTs passaram a assumir valores significativos de mortalidade e morbidade, sendo sugerido que, em um futuro breve, ocuparão a liderança das causas de incapacidade laboral (OMS, 2003).

Brites et al. (2014), Moreira et al. (2018), Santos et al. (2012) e Santos et al. (2015) ao procederem estudos sobre aposentadoria de trabalhadores por invalidez constataram que este tipo aposentadoria acometeu pessoas em idade produtiva que se constituíam como arrimo da família e de seus dependentes, impactando não somente a vida da pessoa aposentada, mas de seu grupo familiar.

A exiguidade de estudos sobre o tema “reversão de aposentadoria” evidencia uma carência de dados na literatura sobre o assunto. Vale lembrar que é um fenômeno

relativamente recente, expresso somente a partir da Constituição Federal de 1988. Assim, torna-se mister compreender tal fenômeno e suas implicações sociais, psicológicas e psicossociais para os sujeitos que a ele recorrem.

Levantamento bibliográfico realizado em novembro de 2020, o qual exploraremos com maior detalhe no próximo capítulo, demonstrou a escassez de estudos relativos ao tema, não obstante a previsão legal do instituto de reversão de aposentadoria no serviço público. A pesquisa retornou tão somente quatro documentos que abordavam a temática específica do processo de aposentadoria de servidores públicos federais: dos quais um artigo está relacionado à área jurídica (Ribeiro & Ribeiro, 2016); um artigo refere-se à avaliação neuropsicológica forense, i.e., caso clínico de depressão e incapacidade para o trabalho (Monti et al., 2015); um TCC em Especialização em Psicodinâmica do Trabalho do Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da UnB, viz., *Centralidade do Trabalho e Saúde Mental: Análise psicodinâmica de dois casos de reversão da aposentadoria no serviço público* (Gomes, 2013); e um TCC de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, denominado *Trabalho e Aposentadoria: Interface do Pedido de Reversão de Aposentadoria dos Servidores da Universidade Federal de Santa Catarina*, de autoria de Steffen (2010).

Em sua investigação, Gomes (2013) analisou, pelo olhar da PdT, o impacto da aposentadoria na vida e na saúde de dois servidores que tiveram a aposentadoria por incapacidade permanente revertida, identificando a relevância do trabalho para estruturação da identidade e resgate da subjetividade e como alguns fatores relacionados ao adoecimento (físico e psíquico) estavam associados ao trabalho.

Steffen (2010) procurou compreender as razões que impulsionaram servidores a procederem o pedido de reversão da aposentadoria, com amostra composta por dois

servidores que solicitaram reversão e dois servidores que atuavam no processo de reversão. Foi empregada a abordagem qualitativa e os resultados assinalaram o papel do trabalho como primordial na vida dos entrevistados, sendo fator condicionante para a realização pessoal, meio de sobrevivência e construção das redes sociais. Por outro lado, evidenciou uma falta de informação e compreensão na possibilidade de retornar ao trabalho após a aposentadoria.

2.4. Considerações Acerca do Significado da Aposentadoria

A aposentadoria é um fenômeno recente no Brasil. Conforme o histórico apresentado, o primeiro Instituto de Aposentadoria e Pensões foi criado em 1934. A aposentadoria como fase do ciclo de vida revela uma ambivalência: ao tempo que se mostra uma conquista do trabalhador como direito que encerra o principal vínculo formal de trabalho, também denota, na sociedade capitalista, na qual o status do laboral e o poder econômico são altamente valorizados, um período de perda de força de trabalho, de inutilidade em relação ao processo de produtivo, o que influencia sobremaneira a definição do sujeito e de seu lugar na sociedade.

Este momento específico da vida daquele que trabalha pode ser vivenciado de modo conflituoso, pois é por meio do trabalho, não raro, que ocorre a organização de sua vida pessoal e social, se estabelecem as relações sociais e mesmo a organização do tempo livre. Assim, a aposentadoria implica em uma ruptura dessa lógica. Como vivenciar esse período? Se preparar para enfrentá-lo com a ausência do trabalho formal e a vivência de outras atividades e desafios ou continuar trabalhando?

A aposentadoria, considerado um fenômeno complexo, multideterminado e dinâmico, tem suscitado amplos debates em diferentes campos de atuação profissional com a

preocupação de desenvolver estudos voltados às vivências dessa fase do ciclo vital. Na Psicologia, destacam-se estudos sobre as percepções sociais formuladas sobre esse conceito, questões relativas ao envelhecimento, reflexões sobre o lugar do trabalho para o homem e para a sociedade e as decorrências psicológicas resultantes da dificuldade de adaptação frente ao rompimento com o trabalho (Debetir, 2011).

França (2002), Santos (1990), Zanelli et al. (2010) destacam a valorização social atribuída ao indivíduo que tem uma posição no mercado de trabalho e os impactos sobre o sujeito no momento de se afastar dessa realidade, que não raro, pode experimentar sentimentos de desvalorização social ao se tornar “inativo” (nomenclatura comumente atribuída aos aposentados).

O indivíduo é tomado, valorizado pelo trabalho e quando este é suprimido, a pessoa perde seu valor para a sociedade de produção. Nesta lógica, o desligamento do trabalho demarca uma ruptura social, por conseguinte, esta forma de funcionamento da sociedade demanda, mesmo de sujeitos aposentados, a venda de sua força de trabalho, ainda que em outra atividade diversa daquela que ensejou a aposentadoria para manter não somente as demandas de consumo, mas do próprio lugar da pessoa na sociedade, dando continuidade a seu papel no sistema de produção capitalista.

Autores como Costa e Soares (2009), França (2002), Khoury et al., (2010), Zanelli et al. (2010) e lançam o olhar sobre a aposentadoria como um momento de perda de referência, salientando a importância da profissão para a construção da identidade e como o desligamento do mundo do trabalho afeta substancialmente a identidade relacionada, dentre outros fatores, à mudança dos papéis desempenhados pelo indivíduo na sociedade. Referidos autores enfatizam a relevância de se preparar para esse momento de vida, buscando estratégias para o desenvolvimento de novos objetivos de vida e apontam para os denominados Programas de

Preparação para a Aposentadoria (PPAs), os quais não abordaremos nesta pesquisa. Também sinalizam que esta nova fase pode se constituir em uma oportunidade de realização de novos projetos, desenvolver aptidões ou um período de perda de referências. Wang et al. (2011) afirmam que a aposentadoria é uma possibilidade de saída de tensões e conflitos em trabalhos desagradáveis e/ou estressantes, uma forma de alívio.

Apesar de muito ansiada pela grande maioria de trabalhadores, a ocasião da aguardada aposentadoria, prêmio subsequente a uma árdua dedicação ao trabalho, pode gerar incertezas inerentes à ausência do trabalho nesse novo período, ao sentimento de inutilidade, à organização do tempo, ao isolamento, à redução de rendimentos frequente entre aqueles que não se organizaram financeiramente para esse período. Trata de um processo subjetivo permeado por crenças e emoções e visivelmente relacionado às vivências de cada sujeito e também às políticas governamentais implementadas em (des)favor do trabalhador.

Cabe destacar a ambiguidade presente durante esse processo, pois se por um lado a aposentadoria se constitui em direito resguardado e reconhecido legalmente pela organização societária, por outro, é cercada por estereótipos negativos e percepções sociais formuladas a respeito desta etapa de vida (e.g., impotência, improdutividade, passividade, incapacidade, invalidez, ociosidade, exclusão) inerentes à perda do lugar do trabalho na vida do sujeito, o qual se modifica para e pelo trabalho em consonância com a concepção do trabalho como categoria social. Por esse ângulo, França (2002) destaca as representações pejorativas - em algumas culturas - associadas aos idosos como sendo velhos e ultrapassados, imagem estigmatizada vinculada à inatividade.

Para Santos (1990), a aposentadoria se caracteriza por uma dinâmica psicossocial no sentido da reorganização da identidade pessoal e social, resultado da perda de um papel social que se estabelecia com o trabalho. Pode ser compreendida como um fenômeno social e

econômico de afastamento do sistema de produção e ocorre conjuntamente, embora não obrigatoriamente, com o processo de envelhecimento e as questões relacionadas a ele. Referido autor aponta que a aposentadoria e o envelhecimento não são encarados com a devida seriedade e maturidade pelo homem adulto, que por vezes permanece despreparado e vulnerável frente a esses eventos.

Assinala Muller (1992) que quando o sujeito se sente em plena capacidade física, mental e psicológica, torna-se mais difícil se afastar do trabalho. Destaca também que quanto mais efetiva a participação do papel profissional na vida do sujeito, maior a possibilidade de vivências de sofrimento no momento da aposentadoria. Assim, deixar de trabalhar pode gerar impactos significativos na vida das pessoas. Debetir (2011) assinala que o afastamento do trabalho ocasionado pela aposentadoria talvez seja a perda mais importante vivenciada por muitas pessoas idosas, cujas consequências imediatas negativas são a sensível diminuição da renda familiar e a ansiedade diante do esvaziamento deixado pelo trabalho. Assim, no processo de aposentadoria, o sentimento de desamparo, de ruptura com o estabelecido pode ser pesado e penoso, pois para muitos, o ambiente de trabalho é um verdadeiro lar (Witczak, 2005).

Compreender o processo de aposentadoria implica em refletir sobre a centralidade do trabalho para o ser humano e a sociedade contemporânea. Relembrando que a concepção atual que se tem sobre trabalho foi desenvolvida a partir do advento do capitalismo que atribuiu exacerbada centralidade ao trabalho (Antunes, 2015, 2020).

Aposentar-se desperta conflitos relacionados ao papel central do trabalho na constituição da identidade dos indivíduos e em sua formação como ser social, particularmente em uma sociedade que supervaloriza reciprocamente a produtividade e o capital (Antunes, 2015; Lukács, n.d.). Vamos lembrar que Marx (1867/1996) concebe o trabalho como

responsável pelo processo de hominização e condição básica para emancipação do homem. Ao se apropriar da natureza e ao transformar a base material sobre a qual opera, o homem transforma a si mesmo e esta ação configura o trabalho em suas diferentes formas de organização e divisão, implicando numa dialética constante entre o homem, a natureza, o trabalho e a vida. Face a este entendimento, o trabalho permite ao homem o desenvolvimento de mediações cruciais à sua existência e à sua reprodução social. É por intermédio do trabalho que o homem modifica e transforma o mundo, ao tempo em que se transforma e se humaniza.

Para Zanelli et al. (2010), o trabalho comparece como categoria central, visto que é por meio dele que o sujeito afigura a percepção de si mesmo e do seu ambiente, proporcionando seu crescimento e desenvolvimento pessoal. Por outro lado, como explicaremos melhor no capítulo seguinte, a partir da articulação dos principais conceitos da abordagem da PdT, o trabalho também é permeado por contradições. Dicotomicamente, o trabalho é simultaneamente fonte de prazer e realização, mas também de sobrevivência e sofrimento (Dejours, 1994a).

Nessa via, Atchley (1999) e Wang et al. (2011) esclarecem que as vivências da aposentadoria são heterogêneas e a adaptação a esta fase se relaciona à posição do trabalho na hierarquia pessoal do indivíduo. Vale lembrar que o evento da aposentadoria impacta tanto o sujeito aposentado quanto aqueles que com ele convivem, tendo em vista que o grau de dedicação atribuído ao trabalho afeta a qualidade das relações sociais, inclusive familiar, com maior tempo no lar. A depender de como se estabeleciam esses papéis sociais antes da aposentadoria, este aspecto pode deixar clara a necessidade de se reconfigurar o lugar das relações no não trabalho num movimento, se possível, de aproximação e (re)descoberta ou até mesmo de construção da rede social de apoio.

Na circunstância exposta, observamos que ocorre o abandono do papel profissional e a construção da identificação com o papel de aposentado. Consoante Wang et al. (2011), a aposentadoria compreende processos de perdas e enfraquecimento de papéis relacionados ao trabalho. Por outro lado, propicia o fortalecimento do papel de membro da família e da comunidade.

Nem sempre o aposentado se afasta do mundo do trabalho, seja pela necessidade de recomposição financeira, visto que os proventos sofrem decréscimo importante quando da aposentadoria, seja pela necessidade de se perceber ativo. A investigação de Cruz (2011) com amostra composta por servidores públicos federais verificou que a aposentadoria era adiada por razões financeiras, de manutenção do salário.

A sociedade contemporânea valoriza o status conferido ao cargo profissional ocupado. Apontam Zanelli et al. (2010) que a dificuldade em se afastar da atividade laborativa se relaciona proporcionalmente ao grau de satisfação obtido, seja no desempenho do trabalho em si ou no grupo formado por intermédio do trabalho. Mais uma vez transparece a dificuldade de se afastar do trabalho, o qual certamente se configurava como motivo de satisfação. Desta feita, nem sempre a aposentadoria está associada a riscos ou danos biopsicossociais, já que as expectativas perante a aposentadoria estão ligadas ao espaço e significado que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos.

França et al. (2013), em seu artigo sobre a decisão de continuar a trabalhar ou de aposentar-se em definitivo, informam que a pesquisa mais proeminente (a qual tivemos acesso) sobre esse tema foi realizada por Kim e Feldman (2000), na Universidade da Califórnia, diante de sucessivos programas de aposentadoria ofertados a docentes na década de 90. Os resultados evidenciaram a importância dos fatores biopsicossociais e do trabalho. De acordo com esse estudo, idade, sexo, condição de saúde, condição socioeconômica,

condição geral do parceiro, ter cônjuges que trabalham e características do emprego poderiam reter os trabalhadores mais velhos por mais tempo no mercado de trabalho. O baixo salário e o fato de ter mais idade se revelaram inversamente associados com a permanência no trabalho.

A decisão acerca da aposentadoria, conforme identificaram Zang et al. (2009) relaciona-se a três níveis de variáveis: a) a situação pessoal do trabalhador; b) à organização na qual o indivíduo trabalha; e c) a terceira envolve a sociedade e as relações pessoais e profissionais da pessoa. Aspectos relevantes destacados por esses autores referem-se também à carga horária, legislação, estrutura da organização e existência de vínculos com os colegas.

Em um estudo sobre preditores da decisão da aposentadoria realizado com 148 servidores públicos federais em uma instituição de tecnologia, Menezes e França (2012) evidenciaram que são raros os estudos sobre a transição trabalho-aposentadoria e buscaram conhecer o que influencia a decisão dos trabalhadores quer pela adoção do *bridge employment* (trabalho após aposentadoria); adiamento da aposentadoria ou a permanência na organização; ou pela aposentadoria definitiva. Para isso, testaram a influência de fatores como: idade, saúde percebida, expectativa subjetiva de vida, comprometimento com a carreira, envolvimento e satisfação no trabalho, flexibilidade no horário e controle do trabalho. Os resultados por meio de regressões logísticas múltiplas indicaram que (a) a idade, a percepção do trabalho, a flexibilidade de horário e o controle do trabalho predizem a decisão de postergar a aposentadoria; (b) a percepção do trabalho e a flexibilidade de horário predizem o *bridge employment*; (c) a saúde percebida foi o único preditor para a aposentadoria definitiva.

Ribeiro et al. (2019) investigaram, por meio de um estudo qualitativo, aspectos que influenciam docentes inativos de uma instituição Federal de Ensino Superior (IFES) no retorno ao trabalho, analisando o significado dessa fase de transição para os participantes e,

como se deu a decisão de retornar ou permanecer na instituição após a aposentadoria. Os resultados apontaram que, apesar de afirmarem que atualmente possuem uma rotina mais autônoma, alguns definiram o cotidiano de trabalho de modo intensificado e apontaram que a atividade docente é crucial para suas vidas, confirmando assim, a relevância do trabalho na constituição de suas subjetividades e a dificuldade de ruptura do vínculo laboral e de aceitação da aposentadoria. Este achado dialoga com o estudo proposto por Moreira (2011) com seis professores universitários, cujas conclusões indicam que para esse grupo, há uma dissociação entre aposentadoria, velhice e trabalho. A aposentadoria não é entendida como o fim das atividades profissionais. Todos os participantes revelam satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem; sentem-se inseridos e contribuindo para a sociedade. O encerramento da atividade laboral indicaria uma situação de incapacidade, morte e perda de identidade. Por outro lado, esses profissionais se sentem reconhecidos em suas atividades e o trabalho possibilita uma vivência de saúde.

A partir dessas considerações, reiteramos que nesta pesquisa, trataremos exclusivamente do estudo sobre processo de reversão (voluntária e por incapacidade permanente) previsto em legislação específica que rege servidores públicos federais. O que isso significa? São servidores que foram aposentados por previsão legal e que, atendendo aos critérios estabelecidos pela legislação, retornaram ao trabalho após a aposentadoria, sendo reinseridos no mercado de trabalho.

Na próxima seção, apresentamos os conceitos relacionados à PdT, teoria a ser empregada para empreender as análises dos dados obtidos na presente pesquisa, cujo objetivo é discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de 10 servidores públicos de uma instituição pública federal sob a perspectiva da PdT.

Capítulo 3: A Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho

3.1. Percurso Teórico

Este capítulo apresenta de forma sucinta a teoria da PdT, seu surgimento, desenvolvimento, propósitos e os principais conceitos a serem empregados no decurso do presente estudo.

Christophe Dejours desenvolveu o percurso teórico da PdT, na França, na década de 80, a partir de referenciais teóricos da Psicopatologia do Trabalho a qual foi fundada ao final da II Guerra por médicos-pesquisadores coordenados por L. Le Guillant.

A PdT é uma abordagem científica que avançou no desenvolvimento de pesquisa, com definição de objeto, princípios e métodos. Suas bases conceituais decorrem da análise dinâmica de contextos específicos de trabalho para investigar a inter-relação entre saúde e trabalho, visto que este ora pode desempenhar papel patogênico, ora pode ser estruturante, a depender da dinâmica complexa em que se estabelece (Dejours, 2007b; Mendes, 2007b).

Para o desenvolvimento dos pressupostos teóricos e consolidação das bases epistemológicas, a PdT recorreu a diversas disciplinas. Dentre elas, destacam-se a Sociologia, a Filosofia, a Psicanálise, a Antropologia e a Ergonomia. Não obstante o emprego dessas áreas de conhecimento, a PdT manteve sua independência conceitual, como veremos no decorrer deste capítulo.

De acordo com Mendes (2007b), o percurso histórico da Psicodinâmica compreende três etapas vinculadas e reconhecidas por publicações específicas de seu fundador, Christophe Dejours. A primeira etapa se relaciona à publicação da obra intitulada *Travail: usure mentale*

– *essai de psychopathologie du travail*, em 1980, na França. No Brasil, foi traduzida em 1987, como *A Loucura do Trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*. Nesse momento, a Psicodinâmica (denominada psicopatologia do trabalho) teve como objetivo estudar a origem do sofrimento presente no conflito entre o trabalhador e a organização do trabalho e o uso de estratégias de defesa individuais e coletivas adotadas pelos trabalhadores (Dejours, 1992). Esta fase da PdT articula-se ao contexto histórico da época, marcado pelo modelo taylorista e a consequente precarização das condições de trabalho daquele momento.

Em meados da década de 90, Dejours publica duas obras: um *Addendum* à décima edição de *Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail*, nominado *De la Psychopathologie à la psychodynamique du travail* (1993) e *Le Facteur Humain* (1995), marcando a segunda fase do desenvolvimento dessa abordagem. Aqui, a Psicodinâmica tem como foco as vivências de prazer e sofrimento como dialéticas e pertencentes ao contexto de trabalho, assim como a análise das maneiras que os trabalhadores utilizam as estratégias para enfrentar a organização do trabalho na busca pela manutenção da saúde e evitação do adoecimento, não obstante preservar a produtividade. Facas (2009) assinala que, nesta fase, a partir dos debates com os ergonomistas, origina-se um novo modo de pensar a organização do trabalho e a lacuna existente entre o prescrito e o real do trabalho, o que conduz ao enfoque do trabalho na construção da identidade do trabalhador e no estudo da dinâmica do reconhecimento relacionada a esse processo.

A terceira etapa compreende o final dos anos 90 até os dias atuais, demarcando o fortalecimento da Psicodinâmica como abordagem científica. As obras que marcam esse período são: *Souffrance en France* (1998), o prefácio para a décima terceira edição do livro *Travail: usure mentale-essai de psychopathologie du travail* e o *addendum Nouvelles formes d'organisation du travail et lésions par efforts répétitifs (LER): approche par la*

psychodynamique du travail (2000) e o livro *L'évaluation du travail à la l'épreuve du réel: critique des fondements de l'évaluation* (2003). Neste lugar, o foco passa a ser os processos de subjetivação dos trabalhadores em relação às vivências de prazer-sofrimento, bem como o sentido atribuído a essas vivências e o uso de estratégias suscitadas pelas novas formas de organização do trabalho, ou seja, a maneira como os trabalhadores, não obstante as pressões e imposições da organização do trabalho, mantêm o equilíbrio psíquico afastando-se do adoecimento e se aproximando da normalidade (Dejours & Abdoucheli, 1994). As patologias sociais como banalização do sofrimento, violência moral, exclusão do trabalho, hiperaceleração, depressão, suicídio, servidão voluntária dentre outras, tornam-se objeto de estudo. As pesquisas e trabalhos de Dejours continuam em desenvolvimento no *Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action*, no *Conservatoire National des Arts et Métiers* em Paris.

Vale ressaltar que o estado-da-arte dessa abordagem será uma construção permanente, considerando a dinâmica dos processos de subjetivação mobilizados pelo trabalho diante de suas transformações. Esse processo é coerente com a sua epistemologia, que defende as ideias de contribuição, reconstrução e transformação da realidade e do sujeito, e com isso, a própria transformação do saber. (Mendes, 2007a, p. 38)

O objeto de estudo da PdT é o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e os processos de subjetivação⁷ expressos pelas vivências de prazer-sofrimento e nos meios encontrados pelos trabalhadores para lidar com as contradições inerentes à organização do trabalho, à saúde, ao adoecimento e às patologias sociais.

⁷ “É o processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos.” (Mendes, 2007b, p.16)

Isso pressupõe investigar os impactos da flexibilização do capital no mundo do trabalho e em que medida se faz factível a articulação dessas contradições e a possibilidade de manter a saúde dos que trabalham nessa conjuntura, por meio da junção de elementos como a inteligência prática, a personalidade e a cooperação para enfrentar a “loucura do trabalho”, na tentativa de preservação da saúde (Dejours, 1992; Mendes, 2007b).

A partir da definição do objetivo da PdT, Dejours (Mendes, 2007b) apresenta o conceito de saudável como resultante da dinâmica para manutenção da saúde utilizada pelos trabalhadores no enfrentamento do sofrimento com o emprego de estratégias de defesas individuais e coletivas. Assim, para êxito nesse intento, não bastam as ações individuais dos trabalhadores, mas faz-se imprescindível inseri-las em um coletivo com o engajamento e mobilização do sujeito em seu contexto de trabalho e seus modos específicos de subjetivação. Assim, a via de transformação do sofrimento, cuja origem é a rigidez da organização do trabalho, em prazer, vincula-se a dois elementos: a ressonância simbólica e o espaço público de discussão coletiva (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Para a Psicodinâmica, a relação homem-trabalho deve ser analisada do ponto de vista do normal e não somente do patológico. A normalidade não pressupõe ausência de sofrimento e este não exclui a possibilidade de prazer, pois resultam de lógicas independentes. A manutenção da saúde no trabalho corresponde às tentativas de transformar situações adversas, na busca pelo prazer e evitação do sofrimento. Entretanto, vale atentarmos para não confundir estado de normalidade com estado saudável, visto que em certas situações, a normalidade pode se configurar na expressão de um estado patológico, em outras palavras, a tentativa de equilíbrio de um lado daquilo que desestabiliza o trabalhador, e do outro, seu empenho em se manter produtivo. O custo disso é a experiência do sofrimento, a qual poderá se estender para além da vida laboral.

Importante salientar que se por um lado os modos de subjetivação constituem-se em recurso para o trabalhador se defrontar com as contradições do trabalho, por outro, essas ferramentas podem se tornar motivo de exploração a favor da ideologia presente na lógica da acumulação flexível do capital e das características dos sistemas de produção na pós-modernidade e suas consequências para o mundo do trabalho, quais sejam: ênfase exacerbada no desempenho, na produtividade e na excelência de forma desmedida que podem levar ao sofrimento, às falhas das mediações e ao desenvolvimento de patologias sociais como a perversão, violência e servidão.

Sob essa ótica, a centralidade e a materialidade do trabalho são capitais no processo de subjetivação dos trabalhadores (Mendes, 2007b), sendo o trabalho, um construto central para a realização do homem e para a constituição de seus vínculos sociais. O homem com seu pensamento e ação atua para transformar o mundo por meio do seu poder de resistência e engajamento perante o contexto imposto pela dominação política, social, simbólica e econômica presente no cenário configurado pelo trabalho.

A ética e a história política se relacionam à construção e ao desenvolvimento da organização real do trabalho, interferindo no estabelecimento das formas, conteúdos e processos comunicacionais intrínsecos às noções de reconhecimento, cooperação e compromisso almejados pelas empresas atualmente (Dejours, 2005).

A centralidade do trabalho possibilita a mediação entre: o singular e o coletivo, subjetividade e o campo social, esfera social e esfera privada e relações sociais e domésticas (Dejours, 1994b). Em defesa dessa temática e em oposição aos argumentos neoliberais, Dejours (2007a) apresenta as teses sobre a centralidade do trabalho presentes na PdT.

Para Dejours (2007a), o trabalho não se converteu em mercadoria rara. Aqueles que trabalham continuam a fazê-lo de modo intenso. Com a internacionalização do trabalho e dos

riscos, houve deslocamento geográfico de parte importante do trabalho para países onde as condições de trabalho são precarizadas e degradadas, com baixa remuneração, trabalho ilegal e outros. Essa gama de problemas compromete a segurança no trabalho e concorre para o aumento dos acidentes. Dessa forma, o trabalho não é completamente transparente e reproduzível.

O autor também considera que o trabalho continua a ser o único conciliador para realização do ego no plano social e que pode ser mecanismo de emancipação apesar de continuar a gerar sofrimentos, inclusive relacionados aos novos modos de gestão e organização do trabalho advindos da reestruturação produtiva. Por fim, Dejours (2007a) indica que os trabalhadores têm encontrado dificuldades para reagir coletivamente (mobilização coletiva e política) para o enfrentamento do sofrimento imposto pela intensificação do trabalho (carga de trabalho, fadiga, dificuldades nas relações de trabalho).

Essas teses sobre a centralidade do trabalho evidenciam o modo como o trabalho se configurou historicamente, marcado por mecanismos relacionados à apropriação da subjetividade do trabalhador não somente no espaço de trabalho, como também em outras esferas da vida privada. Por outro lado, ao destacar a centralidade da categoria trabalho na dinâmica de vida das pessoas, esta se apresenta como uma possibilidade terapêutica, com sua potencialidade integradora, criativa e de reconhecimento, perspectiva comumente utilizada na atenção à saúde mental. No trabalho, o sujeito busca reconhecimento pelo outro por meio do seu fazer, e não apenas pelo ter ou pelo ser (Dejours, 1992).

Nos próximos tópicos, destacamos conceitos centrais e norteadores da abordagem da PdT alusivos ao alcance dos objetivos propostos no presente estudo: organização do trabalho, prazer, sofrimento, mobilização subjetiva, inteligência prática, dinâmica do reconhecimento e

estratégias defensivas. Esses conceitos nos permitirão explorar as relações entre saúde mental e trabalho, especialmente, no presente caso, voltadas ao Serviço Público.

3.2. Trabalho sob a Perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho

As mudanças no mundo do trabalho relacionadas à lógica da racionalidade econômica inerentes ao modelo de acumulação flexível e ao processo de reestruturação produtiva dos anos 90 trouxeram, em seu bojo, novas formas de organização do trabalho, e consequentemente, exigiram novas formas de subjetivação dos trabalhadores (Mendes, 2007a) e os desafiou na recomposição de suas defesas perante a flexibilização do capital.

Essas novas formas de organização do mundo do trabalho, articuladas à produtividade e ao desempenho, revelaram-se mais sofisticadas em relação ao domínio do corpo e à subjetividade do trabalhador, bem como mais eficientes em relação à desestabilização do coletivo de trabalho. Também colocaram em evidência o sofrimento e o surgimento de patologias sociais e sua inter-relação com o binômio saúde-adoecimento ao exigirem desempenhos cada vez superiores em se tratando de produtividade, disponibilidade, disciplina, renúncia, rigidez hierárquica e excesso de procedimentos burocráticos por parte daqueles que trabalham.

Para Dejours, o trabalho nos envolve para além do tempo em que nele estamos. Nos preocupamos ao longo do dia com esse assunto e também sonhamos com ele, motivo pelo qual não se pode limitar o envolvimento do indivíduo com trabalho somente pelo viés temporal. Essa relação com o trabalho é mobilizadora de nossa subjetividade. Segundo Christophe Dejours (2007b), junto com o amor, o trabalho pode ser compreendido como um dos espaços para dinâmica de realização do eu e da estruturação da identidade.

Trabalhar para a Psicodinâmica não corresponde somente à atividade produtiva no mundo objetivo. O essencial do trabalho não remete somente à regra do que é visível, envolve

toda a subjetividade do sujeito-trabalhador o qual além de produzir, também revela-se a si próprio por meio do trabalho.

A PdT, além de teoria e pesquisa, também é empregada como um modo de ação sobre o trabalho. O espaço de fala proporcionado por essa abordagem, dá lugar para a (re) construção dos processos de subjetivação e do coletivo. Este processo corresponde à clínica do trabalho, ou seja, o espaço da fala e da escuta do sofrimento a partir das relações dos/das trabalhadores (as) com a vivência da organização do trabalho.

A análise da fala e da escuta dos trabalhadores (as) possibilita a esses a capacidade de refletir, agir sobre o trabalho e dele se apoderar, desenvolvendo estratégias para transformar a organização do trabalho, acessar as situações relacionadas ao sofrimento, descobrir o prazer e articular possibilidades de emancipação⁸ do sujeito-trabalhador em busca de sua saúde, pois “por meio desse processo reflexivo, o trabalhador se torna capaz de fazer a reapropriação do real do seu trabalho, permitindo que ele se mobilize e favoreça as mudanças para torná-lo mais saudável” (Facas, 2009, p. 37).

A distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real, contribuição da ergonomia francesa à teoria do trabalho desde os anos 70, subentende o manejo da discrepância entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real que escapa à racionalidade instrumental do controle, da disciplina e da sanção. O real do trabalho implica na dimensão humana e mesmo inter-humana, i.e., imaginação, invenção e inovação (Dejours, 2005, 2007a, 2012) resultante da interação entre o homem e o trabalho, daquilo que o trabalhador acrescenta de si mesmo à organização prescrita para torná-la mais efetiva:

⁸ Neste capítulo, os conceitos de emancipação, reapropriação e alienação, quando empregados, referir-se-ão ao trabalho como ação, ato de trabalhar, e não ao conceito de trabalho como categoria social. Para aprofundamento dessa afirmativa, consultar Montalvão (2021).

Trabalhar é preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo. É necessário repetir: o trabalho se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir os objetivos que lhe são confiados; ou ainda o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições. (Dejours, 2012, p. 38)

O trabalho real se manifesta sempre afetivamente ao sujeito (Dejours, 2008, 2012) pela resistência ao *savoir-faire*, aos procedimentos, ao caráter normativo das regras e se associa à vivência de frustração, ao enfrentamento do fracasso perante as tarefas que prescindem o trabalhar, pois corresponde à defasagem entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho: “Trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento” (Dejours, 2007a, p. 103).

O real é aquilo que nos convida a prosseguir na compreensão do que nos desafia, mas tão logo seu enigma seja decifrado, novas situações surgem instigando a reflexão sobre o limite da compreensão e da validade do que era conhecido. Assim, o real exige o engajamento da inteligência humana instigando para a vivência de novas experiências, um apelo à mudança (Dejours, 2005,2007).

A dimensão do real é fundamental para compreensão das condutas e comportamentos humanos nas circunstâncias concretas de trabalho, o que não é obtido somente pela pura e estrita execução mecânica das instruções, pois as prescrições serão ineficientes para lidar com as imprevisibilidades inerentes às situações de trabalho.

As situações de trabalho estão subjugadas a imprevistos, incidentes, eventos inesperados relacionados à matéria, ferramentas, equipamentos, bem como daqueles que

trabalham (chefes, pares, clientes). Daí a constatação do hiato entre o efetivo e o prescrito do trabalho, que no real do trabalho, revela o sofrimento, resultado das incoerências e discrepâncias entre os desejos e necessidades do sujeito-trabalhador e as características da organização do trabalho. O trabalhador se esforçará simultaneamente para encontrar formas para realizar seu trabalho de modo eficaz a fim de preencher essas lacunas, bem como um modo para manter uma economia do seu próprio corpo. Assim o sofrimento é inerente ao trabalhar.

O trabalho é aquilo que homens e mulheres agregam de si mesmo aos dispositivos de gestão do trabalho prescrito para torná-lo eficaz e que não pode ser alcançado com o emprego circunscrito das prescrições. Para a Psicodinâmica, o trabalho é compreendido como ação e possui três racionalidades (Dejours, 1999, 2007a) que devem ser entendidas de modo vinculado entre si, ou melhor dizendo, uma racionalidade deve ser compreendida em sua articulação com as demais. Dessa feita, toda situação encerra a relação lógica estabelecida reciprocamente entre as racionalidades subsequentes, i.e., vinculada às normas e valores, à saúde mental e/ou física e à produção.

A racionalidade vinculada às normas e valores ancora-se em relação ao mundo social, às normas e valores de convivência no trabalho. Esta racionalidade social liga-se às normas e valores para o estabelecimento de um ambiente que garanta o convívio harmonioso, impedindo que a violência e o desrespeito tomem conta das ações.

A racionalidade vinculada à saúde mental e/ou física corresponde ao mundo subjetivo de cada um. A racionalidade em relação à saúde mental e física passa inevitavelmente pela experiência vivenciada pelo sofrimento. Sua finalidade principal é a proteção do sujeito, que se retirada causaria a desestabilização psíquica e até mesmo a morte do sujeito. Por fim, a

racionalidade vinculada à produção é a mais conhecida e aplicada pela gestão da organização do trabalho, com fundamento na eficácia e instrumentalidade.

O trabalho se desenvolve em três mundos, os quais repercutem mutuamente entre si, por outra forma, “toda ação em um dos mundos tem reflexo nos dois outros” (Dejours, 2005 p. 69):

- a) Mundo objetivo (é o mundo físico, dos objetos, das coisas): todo trabalho supõe um mundo técnico, um objetivo de produção, de fabricação, subjugado a critérios de eficácia e utilidade;
- b) Mundo social (relações sociais): o trabalho pressupõe não só cooperação entre aqueles que trabalham, mas também exige das pessoas a convivência e a compreensão;
- c) Mundo subjetivo (das vivências afetivas/subjetivas): o trabalho demanda esforços pessoais da parte de cada sujeito, uma mobilização, aceitação dos riscos, engajamento da saúde mental e física, de elaboração de estratégias de defesa contra o sofrimento.

3.3. Organização do Trabalho

Para a Psicodinâmica, o conceito de organização do trabalho para compreensão do processo de saúde e doença do trabalhador é fundamental. A organização do trabalho, neste contexto, pode ser pensada a partir de dois enfoques: a divisão do trabalho e a divisão dos homens (Dejours, 1992) e se diferencia do conceito de condições de trabalho que contempla o ambiente físico, químico e biológico, condições de higiene, de segurança e as características do posto de trabalho. A divisão do trabalho corresponde à divisão de tarefas a qual estimula o sentido e o interesse dos trabalhadores e corresponde à prescrição, à normatização, às regras inerentes ao modo de produção, ao conteúdo das tarefas, formais ou informais anteriores à

execução do trabalho. Sob outra perspectiva, a divisão dos homens demanda primordialmente as relações entre os sujeitos e o investimento dos afetos (amor, ódio, amizade, solidariedade e outros) e equivale à partição das responsabilidades atinentes ao trabalho, à hierarquia, ao comando, ao controle, às relações de poder, ao grau de autonomia nas atividades, às possibilidades de cooperação e outros. As condições de trabalho têm como foco principalmente o corpo, já a organização do trabalho opera principalmente sobre o funcionamento psíquico dos trabalhadores.

A PdT reconhece o trabalho como meio para construção da identidade e também como fonte de alienação. Interessa-se por investigar o sofrimento a partir da inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e as estratégias empregadas para lidar com os desafios desse contexto. Será por meio do estudo psicodinâmico das vivências do trabalhador alusivas à organização do trabalho que se dará a compreensão dos processos relacionados à saúde e à doença no trabalho (Giongo et al., 2015). Destarte, a organização do trabalho se inscreve na realidade social ao mobilizar e ser mobilizada pelo trabalhador, que por seu turno, emprega sua subjetividade e constitui a intersubjetividade no trabalho (Mendes & Facas, 2011).

Dejours (1994b) afirma que o trabalho ao viabilizar a diminuição da carga psíquica, torna-se um fator de equilíbrio e desenvolvimento aos sujeitos que trabalham. Contudo, quando a organização do trabalho não oportuniza aos mesmos possibilidade para gerir o próprio sofrimento, encontrando formas criativas na liberação da energia pulsional acumulada no aparelho psíquico, o trabalho pode se tornar fonte de sofrimento e de desgaste físico e mental.

O autor supramencionado descreve, a partir do olhar da Psicanálise, que a carga psíquica se constitui como resultante das excitações oriundas do exterior (informações

visuais, auditivas, táteis, olfativas) e também daquelas vindas do interior (sentimentos de ódio, inveja e frustração). Esta coleção de excitações, no aparelho psíquico, se converte em energia pulsional que pode ser liberada por meio das vias psíquica, motora ou visceral. O caminho para lançar a energia pulsional dependerá de características pessoais, desejos, aspirações, motivações e necessidades psicológicas individuais.

A contradição é um elemento constante da organização do trabalho quando discorremos sobre o distanciamento entre a organização prescrita – objetivos da tarefa, planejamento, regras, procedimentos, processos técnicos, regulamentos – e o real do trabalho, aquele que resiste ao domínio técnico e científico do trabalho sujeito a imprevistos, imperfeições, falhas e improvisos. Essa contradição não diz respeito somente à distância entre prescrito e real, mas se atrela também ao próprio conteúdo das prescrições, muitas vezes contraditórias em si mesmas, o que também leva à desorganização, segundo Facas (2009, 2013).

O trabalho possui uma natureza dialética, marcada pelas contradições inerentes ao ato de trabalhar. Esses contrastes se relacionam às vivências de prazer e sofrimento experimentadas pelo trabalhador. Para a Psicodinâmica, o sofrimento pode representar um indicador de saúde, visto que para além de ser uma vivência de afetos dolorosos, também é um mobilizador quando ressignificado para transformar aquilo que o causa.

“O trabalho é uma fonte inesgotável de paradoxos, pode originar tanto processos de alienação, como ser instrumento a serviço da emancipação, assim como do aprendizado e da experimentação da solidariedade e da democracia” (Dejours, 2007a, p. 141). Dessa forma, o trabalho é um mediador vital e privilegiado entre o inconsciente e o campo social e pode se tornar fonte de prazer e/ou sofrimento, sendo este último capaz de mobilizar o sujeito-trabalhador na busca de condições que se configuram como alternativas para se manter

saudável (Dejours, 2004a). Essa subversão do sofrimento não significa tornar sem efeito o sentimento, mas sim ressignificá-lo pela reapropriação por parte do trabalhador do vivido no real do trabalho ao atribuir um novo sentido às vivências de sofrimento em prol de sua saúde.

Nesse caminho, a organização do trabalho explora não o sofrimento *per se*, mas as estratégias de mediação empregadas pelo trabalhador para enfrentá-lo, já que aquele se revela como um fomentador das estratégias para transmutar a realidade. Cabe lembrar que qualquer estudo que se proponha à análise da relação saúde-trabalho deve contemplar as particularidades da organização do trabalho, gestão do trabalho e condições técnico-materiais, conforme afirma Facas (2013).

3.4. Dinâmica do Prazer e do Sofrimento

Para Dejours (2008), trabalhar é também suportar o sofrimento e, atenuar o sofrimento passa frequentemente pela tentativa de rejeição do que causa sofrimento. Esse aspecto caracteriza a dimensão dinâmica do sofrimento, a qual consiste em um “estado de luta” para preservação de sua saúde mental e evitação da doença mental. À vista disso, os indivíduos raramente falam assertivamente sobre as defesas empregadas para lidar com o sofrimento no trabalho.

Diante disso, Dejours (1992) esclarece que o sofrimento tem seu início no trabalho quando a relação homem-organização do trabalho está vedada, assim dizendo, quando o trabalhador exaure as possibilidades de saber e de poder na organização do trabalho e não pode mais alterar o conteúdo de sua tarefa. Por outro lado, o trabalho pode ser favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo quando as exigências intelectuais, motoras e psicossensoriais da tarefa se alinharem não somente às diretrizes da produção, mas também observarem as necessidades do trabalhador, emergindo nesta direção, o prazer.

Na relação saúde-trabalho (Dejours, 1992), o aparelho psíquico encarrega-se de representar e favorecer as aspirações do sujeito, numa combinação de realidade capaz de produzir as satisfações concretas – ligadas à saúde do corpo – e simbólicas, ligadas à vivência qualitativa da tarefa e a seu conteúdo.

Paradoxalmente, o sofrimento desempenha papel imprescindível na articulação entre saúde e patologia. O saudável se relaciona ao confronto com as situações de pressão que trazem desestabilização psicológica, onde as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas em prazer. Já a patologia envolve, parafraseando Mendes (2007b), falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e impossibilidade emancipatória do sujeito enfraquecido perante a dinâmica de exploração e precarização da/pela organização do trabalho.

Por esse prisma, de acordo com Ferreira e Mendes (2003), prazer e sofrimento são tratados de modo indissociável, configurado por um construto único empregado pelo trabalhador para preservar a saúde, evitar o sofrimento e encontrar alternativas para obter prazer. O sofrimento é inevitável e está presente em todas as facetas da vida do ser humano, com raízes na história singular de cada um e também revelará toda sua complexidade na esfera do trabalho, mais precisamente, na organização do trabalho.

Mendes (2007a) informa que o sofrimento funciona como uma reação, como um mobilizador para a luta contra as patologias sociais e a favor da saúde. A retribuição simbólica dá sentido ao trabalho mediante o reconhecimento, sendo o trabalho mediador indispensável da reapropriação e emancipação do sujeito que dele vive.

O trabalho pode operar como fonte de prazer (identidade, realização, reconhecimento e liberdade) quando proporciona ao trabalhador tornar-se sujeito da ação, o que depende das condições em que o trabalho é realizado. Para que isso ocorra, ou seja, o engajamento e

expansão da subjetividade, três ações são fundamentais: inteligência prática, espaço público da fala e cooperação (Mendes, 2007a).

Como o intuito de enfrentar, superar ou transformar o sofrimento, o trabalhador recorrerá ao uso de estratégias de mediação, como a inteligência prática, as defesas e a mobilização da subjetividade no engajamento no trabalho (Mendes, 2007b). A mobilização subjetiva se relaciona ao destino que será dado ao sofrimento pelo trabalhador utilizando para isso sua subjetividade, seus recursos intelectuais e sua criatividade, sendo um conceito central na PdT para apreensão da concepção de trabalho, considerando os desafios impostos pelo trabalho ao sujeito ao lhe demandar cada vez mais investimento não somente físico, mas sócio psíquico (Facas, 2013).

Diferentemente das estratégias de defesa individuais e coletivas que utilizam a negação ou minimização para suportar o sofrimento, a mobilização subjetiva implica na ressignificação e transformação das situações causadoras de sofrimento, decorrentes do trabalho, em situações geradoras de prazer, pelo uso de recursos psicológicos do trabalhador para se engajar na dinâmica de mudanças da organização ao lançar mão da inteligência prática e do coletivo do trabalho (Mendes & Morrone, 2002).

A mobilização subjetiva tem como base o binômio contribuição-retribuição (Dejours, 2008) a partir do sentido do trabalho. O principal objeto da retribuição, ao contrário do que se pode pensar, não ocorre no campo material, mas na dimensão simbólica que se expressa pelo reconhecimento, seja como gratidão ou como sinal de retribuição.

No momento em que o trabalhador não encontra retorno dessa dinâmica contribuição-retribuição e também se exaurem as alternativas de espaços de negociação para modificar a organização do trabalho, resta ao sujeito a experiência do fracasso no confronto com o real e a evitação do sofrimento. Nessas circunstâncias, o destino do sofrimento será patogênico, ou

seja, quando todas as possibilidades de gestão e aprimoramento da organização do trabalho já foram empregadas, o que implicará no comprometimento da saúde, desestabilização e crise de identidade do trabalhador.

Entretanto, o sofrimento criativo ocorre quando o trabalhador encontra condições para superar o fracasso por meio da mobilização de recursos internos para identificar soluções inventivas com o uso da astúcia e engenhosidade passíveis de ressignificar o sofrimento e vivenciar o prazer. Assim, identificamos o sofrimento como indicador de saúde, pois ainda que se configure como a vivência de afetos dolorosos, também pode se converter como catalisador de mudanças fundamentado nas estratégias de mediação presentes em contextos específicos de trabalho.

A manifestação do sofrimento nas formas patogênica e criativa está relacionada às estratégias de mediação às quais os trabalhadores recorrem para lidar com os desafios encontrados no real do trabalho: mobilização subjetiva e as estratégias defensivas. No momento, nos atentamos aos aspectos inerentes à mobilização subjetiva para posteriormente abordamos as estratégias defensivas.

O sofrimento será concedido como a vivência intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto psíquico; um estado de enfrentamento do trabalho contra as forças da organização do trabalho que podem conduzi-lo rumo à doença mental:

É que entre as pressões do trabalho e a doença mental interpõe-se um indivíduo, não somente capaz de compreender sua situação, mas capaz também de reagir e se defender. Ocorre que as reações de defesa são fortemente singularizadas em função do passado, da história e da estrutura de personalidade de cada sujeito. Também, em certa etapa do desenvolvimento teórico, fizemos referência à noção de estrutura mental, conjunto de caracteres supostamente invariáveis e estáveis em cada indivíduo, que

determinará a forma que poderá tomar a doença mental, em caso de descompensação do equilíbrio entre as pressões do trabalho (excessivas) e as possibilidades defensivas (transbordadas) do indivíduo. A metáfora usada era a do cristal de rocha, que em caso de fracionamento (descompensação), sob o impacto de uma pressão física muito intensa, não se quebrará de forma qualquer, mas seguindo as linhas de força da estrutura cristalina. (Dejours & Abdoucheli, 1994, p.123)

A mobilização subjetiva pode significar possibilidades de adaptação e não adoecimento diante da organização do trabalho, uma de suas dimensões é a inteligência prática.

Segundo Dejours (2005, 2008, 2012), essa inteligência foi tema apresentado desde os gregos como *métis*. Era conhecida por eles como “inteligência astuciosa” e se relacionava às atividades técnicas, particularmente às atividades de fabricação.

A inteligência prática é mobilizada em situações imprevistas no trabalho, no exercício da função, ao adotar procedimentos mais eficientes para atender às exigências da produção, com o objetivo de reajustamento inerente à prescrição. Está arraigada na mobilização do corpo, é inventiva e criativa, implica no esforço subjetivo para enfrentar a situação inesperada, vez que no trabalho se descortinam situações reais e não experimentais. É um desafio à engenhosidade e à astúcia humanas, um recurso não padronizado para solução de um problema. Muitas vezes essa inteligência é “mediocrizada” e naturalizada por aqueles que a possuem: “Isso eu faço de olhos fechados. Automaticamente.” Esse conhecimento não se relaciona somente às atividades de artesãos, mas tem papel fundamental em todas as atividades intelectuais.

Esta inteligência da prática fundamentalmente subjetiva, afetiva e corporal é um dos caminhos para a transformação do sofrimento, com sua origem no corpo, na percepção e na

intuição dos trabalhadores (Dejours, 2012; Facas, 2009; Mendes, 2007b). Corresponde a um certo mimetismo que se associa aos recursos cognitivos e afetivos dos sujeitos que trabalham, bem como ao conhecimento da tarefa pelos próprios trabalhadores.

É a inteligência prática que assegura ao trabalho o lugar do investimento pulsional de sublimação e ressonância simbólica presentes no processo de ressignificação do sofrimento, e que passa pela dinâmica do reconhecimento e pela intervenção na organização do trabalho, propiciando aos trabalhadores que gozam de boa saúde transformar o sofrimento em prazer.

Em sua dissertação, Facas (2009, p. 40) sintetiza didaticamente as características da inteligência prática, a saber: (a) contempla todas as tarefas e atividades relacionadas ao trabalho; (b) possui origem no corpo do trabalhador, que ao se envolver com as tarefas busca maneiras de solucionar as discrepâncias identificados na realização do trabalho real; (c) desde que os trabalhadores tenham saúde, esse tipo de inteligência é amplamente empregado por esses; (d) por seu poder criador é submetida à avaliação nas formas de engenhosidade e astúcia criadas; e, (e) e ao ser utilizada, prima pela economia com relação ao corpo e ao sofrimento. Os resultados são mais relevantes que o caminho empregado para atingir os objetivos.

A inteligência prática representa certa vantagem àquele que a detém em relação à autonomia e poder quando comparado a seus pares e aos superiores hierárquicos. Ao recorrer a seu uso, o sujeito “protege-se”, pois esta inteligência permite ressignificar o sofrimento para encontrar prazer no trabalho e prioriza o emprego da habilidade em desfavor da força. Em alguns momentos, pode representar uma transgressão às regras e normas do prescrito do trabalho, dado que a concretude do trabalho incorre em uma experiência fora das normas, onde os sujeitos recorrem a seu acervo de “inventividade”.

Se por um lado confere esta vantagem ao seu usuário, por outro, a inteligência prática pode propiciar a solidão e a dissimulação do sujeito que trabalha, que ao recorrer às estratégias presentes na astúcia e engenhosidade, assume sozinho, formalmente, as consequências e responsabilidade por seu “desrespeito” às instruções e/ou prescrições. Assim, para serem eficazes, devem permanecer discretas (Dejours, 2012).

Cabe destacar que o emprego desse recurso deve necessariamente passar pela validação social e pelo reconhecimento por meio do julgamento de utilidade atribuído pela hierarquia e o reconhecimento pelo julgamento da beleza, um juízo horizontal, expresso pelos pares e que ocorre no espaço público da fala. Para que isso ocorra, é indispensável a existência do espaço público de fala e do coletivo de trabalho, lugar onde as regras das profissões são construídas e onde o reconhecimento é atribuído.

Em direção à concretização do coletivo de trabalho, é preciso existir a cooperação, onde afluem os esforços singulares e as relações de dependência entre as pessoas, elaborada conjuntamente para conceber uma ideia, serviço ou produto a partir das relações de confiança e solidariedade estabelecidas no coletivo de trabalho (convergência das contribuições de cada trabalhador e das relações de interdependência do grupo com valorização do esforço individual para integrar o coletivo, reforçando a identidade social e psicológica – produção de ações com mais poder para transformação do que ações individuais).

A cooperação é essencial para a organização das condutas humanas no trabalho e para suceder o julgamento e impulsionar a dinâmica do reconhecimento. O trabalho implica cooperação e convida aqueles que trabalham a construir regras que se relacionam não somente a trabalhar mas a estabelecer relações com os pares. A qualidade da cooperação (Dejours, 2005) depende da qualidade do trabalho, da confiança e da segurança, não obstante os limites do desempenho dos trabalhadores e as lacunas inerentes ao trabalho prescrito.

A mobilização subjetiva também favorece a dinâmica do reconhecimento delineada por Dejours (2007b) como uma forma particular de retribuição simbólica a qual beneficia o sujeito no âmbito da realização do ego, especificamente no campo social por sua contribuição nos processos da organização do trabalho pelo engajamento da subjetividade e da inteligência. Este processo de valorização do esforço e do sofrimento para consecução do trabalho é essencial na constituição da identidade do sujeito nas dimensões subjetiva, comportamental e de conduta (Mendes, 2008).

Para a Psicodinâmica, o reconhecimento é a retribuição esperada pelo indivíduo em relação ao seu trabalho, é de natureza simbólica, ocorre no campo coletivo, origina-se da produção do sentido conferida pela retribuição à vivência no trabalho. Esta retribuição simbólica pode ser compreendida como “gratidão” e como “constatação” (Dejours, 2005).

O reconhecimento por constatação refere-se àquelas condições em que a empresa reconhece que a organização do trabalho por si só é insuficiente para dar conta do real do trabalho e a realização do trabalho só é possível em virtude de todo investimento (afetivo, físico e mental) do sujeito-trabalhador.

Sob outra perspectiva, o reconhecimento por gratidão prescinde de julgamento do trabalho realizado pela pessoa, ocorre com mais frequência quando comparado ao anterior e diz respeito àquelas circunstâncias em que o trabalhador recebe elogios de seus superiores hierárquicos, pares e clientes.

O reconhecimento passa por julgamentos específicos, segundo Dejours (2005): (a) julgamento de utilidade que contempla a contribuição técnica, social e econômica do sujeito definida pela hierarquia, linha vertical (o chefe, o executivo, o organizador), pelos subordinados e pelos clientes; (b) julgamento da beleza, da estética que congrega a qualidade, a singularidade e distinção de uma tarefa e respeito à conformidade do trabalho. Assim

confere o sentimento de pertença e comporta, em sua enunciação, um julgamento sobre a beleza do trabalho efetuado e é expresso na linha pelos pares, aqueles que conhecem bem as nuances do ofício. Esses julgamentos não se relacionam diretamente ao sujeito, mas a seu fazer (Dejours, 2005), o que é avaliado é o trabalho e não a pessoa.

A partir dessas premissas, é possível compreender como o julgamento sobre o trabalho se relaciona à atividade subjetivante, já que o reconhecimento é então uma atribuição auferida pelo outro, uma forma de retribuição ao ego pela mobilização da inteligência e subjetividade. É por meio da construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento que pode ocorrer a transformação do sofrimento, ubíquo à situação laboral, em prazer. Esta construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento concorre para a construção da identidade no campo social:

Um dos pontos mais destacados na Psicodinâmica do Trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade. A constituição da identidade é aqui entendida como processo que se desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito, e que está vinculada à noção de alteridade. Este processo deixa sempre em aberto uma lacuna, que nunca é preenchida. É a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos; é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças; são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir de trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio às diferenças. Na vida adulta, o espaço do trabalho será o palco privilegiado dessas trocas. Ele aparece como o mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da constituição da vida psíquica. (Lancman, 2004, p. 32)

Outrossim, o reconhecimento ocorre pelo “olhar do outro” e está intimamente ligado à identidade. Para Dejours (2007a), toda crise psíquica tem origem em uma crise de identidade e pode se relacionar ao processo de alienação. Sem o reconhecimento, não é possível haver sentido, nem prazer, nem reapropriação no tocante à alienação. Assim, o reconhecimento desempenha papel indispensável na destinação do sofrimento no trabalho e na viabilidade de converter o sofrimento em prazer. O não reconhecimento gera um círculo vicioso capaz de desestruturar e desestabilizar a identidade e a personalidade do sujeito, podendo levar, além do sofrimento inevitável do sujeito, à descompensação psicopatológica e ao adoecimento (Dejours, 2007a, 2008).

3.5. Estratégias Defensivas

Para Dejours (2004b), as estratégias defensivas referem-se às regras de conduta construídas por homens e mulheres, por vezes inconscientes, para minimizar a percepção do sofrimento não resignificado sem adoecerem e para manterem sua integridade sociopsíquica, pois têm importante papel na adaptação e subversão do sofrimento. São características de diferentes categorias profissionais a depender das situações específicas de trabalho. Nessa acepção, Facas (2013), assim como Dejours, assinala que o trabalhador pode recorrer às estratégias defensivas para mitigar ou mesmo negar o sofrimento.

Por outro lado, essas estratégias são cruciais à vida e à proteção da integridade física e somática dos indivíduos. Sua função é a de atenuar ou combater o sofrimento, às vezes ocultá-lo integralmente para proteger os trabalhadores de seus efeitos deletérios sobre a saúde mental (Dejours, 1994a). São produzidas consensualmente pelo coletivo de trabalho de forma tácita com o objetivo de manutenção da defesa, proteção e equilíbrio do grupo. Como exemplo, Mendes (2007a, p. 22) destaca: cinismo, dissimulação, negação, hiperatividade, desesperança de ser reconhecido, desprezo, danos aos subordinados, negação do risco inerente

ao trabalho e distorção da comunicação e possuem como características: a sutileza, a engenhosidade, a diversidade e a inventividade, para que os trabalhadores suportem o sofrimento sem adoecer.

O uso dessas defesas é sublinhado pela ambiguidade, dado que se por um lado permitem ao sujeito-trabalhador lidar com o sofrimento, protegendo o ego contra a dissonância cognitiva e os afetos dolorosos (Ferreira & Mendes, 2003) para manutenção da saúde mental, por outro, quando usadas de modo desmedido, podem agir sobre a subjetividade desse trabalhador comprometendo sua capacidade de refletir sobre o contexto de trabalho e a possibilidade de encontrar meios para superar os efeitos deletérios da organização do trabalho. Nesta via, o uso excessivo de tais processos defensivos pode comprometer o equilíbrio psíquico.

Segundo Lancman e Uchida (2003), as estratégias de defesa para a PdT, não obstante atenuarem o sofrimento, mantendo o trabalhador produtivo diante das dificuldades e de expressarem, aparentemente a ideia de equilíbrio saudável entre as pessoas, não devem ser analisadas como aspectos positivos, mas como um recurso que provoca um estado de normalidade mantida às custas de muito sofrimento e que não significa de modo algum, estado saudável.

Para Dejours (2005), diante do sofrimento, o ego não fica passivo, mas se defende por meio de defesas individuais e coletivas. Este sofrimento se faz presente diante da impossibilidade de negociação entre o sujeito-trabalhador e a realidade colocada pelo contexto de trabalho, isto é, a não flexibilidade da organização do trabalho que abarca a criatividade e variabilidade no modo de fazer as tarefas inerentes à subjetividade de cada trabalhador. Quando intensificado, o sofrimento não possibilita a alteração do trabalho prescrito em trabalho real com o uso da inteligência prática.

As defesas referenciadas classificam-se em: de proteção, de adaptação e de exploração. As defesas de proteção ocorrem quando as situações que desencadeiam o sofrimento são racionalizadas, podem permanecer por um longo período de tempo e se referem aos modos de pensar, sentir e agir compensatórios, utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento. As defesas de adaptação e de exploração são em sua maioria inconscientes e se baseiam na negação do sofrimento e submissão à estratégia principal da dinâmica capitalista, isto é, a produção. Tais defesas tendem a chegar ao fim mais rapidamente, uma vez que demandam do trabalhador empenho físico e sócio psíquico acima de sua capacidade e desejo, vão além das suas condições físicas, psicológicas e sociais.

Embora o papel fundamental do sofrimento e do uso das defesas seja assegurar a saúde dos trabalhadores, antagonicamente, também pode respaldar na alienação quando ocorre a transformação das defesas em ideologia defensiva, cujo objetivo é disfarçar ou acobertar uma ansiedade grave de um grupo social específico, na tentativa de lutar contra uma ameaça percebida como real. A ideologia defensiva deve contar, obrigatoriamente, com a participação coletiva dos interessados em acobertar o sofrimento e assim, paulatinamente vai deslocando os mecanismos individuais de defesa.

Nessa circunstância, as defesas são utilizadas pelos trabalhadores como forma de convivência com o sofrimento, podendo levar à alienação de suas causas reais. Tal alienação pode favorecer a ideologia dominante, pois preserva inalteradas as relações de trabalho, mantendo ou incrementando a produtividade ao se utilizar dos mecanismos de defesa desenvolvidos e adotados pelos trabalhadores. Por esse motivo, é necessário avaliar as estratégias de defesa empregadas a fim de identificar e evitar aquelas cujos efeitos podem ser patogênicos.

Dejours (2007b, 2012) e Mendes (2007a) destacam que a utilização exacerbada das defesas oportunizou a origem de determinadas patologias sociais relacionadas ao trabalho, as quais se instalam quando o trabalho se caracteriza como um fator de risco para o adoecimento dos indivíduos. Como exemplos, tem-se: a sobrecarga, a servidão voluntária e a violência.

O trabalho se revela ambivalente e seu duplo papel pode suscitar ou contribuir com o processo de saúde-adoecimento, a depender do êxito das estratégias empregadas pelo trabalhadores na dinâmica paradoxal presente na busca do prazer e esquiva do sofrimento, com o objetivo de transmutar o sofrimento e modificar as situações adversas do contexto de trabalho em uma relação mais satisfatória. Entretanto, para que isso se torne exequível, como observa Mendes (2007b), é central que a organização do trabalho também permita a criação de um sentido do trabalho, a fim de possibilitar as vivências de prazer e o emprego de estratégias de mediação do sofrimento.

3.6. Revisão Bibliográfica sobre Aposentadoria, Reversão de Aposentadoria e Psicodinâmica do Trabalho

Esta seção foi elaborada para discutir o estado da arte sobre a produção relacionada à aposentadoria e/ou reversão de aposentadoria e PdT no Brasil, buscando caracterizar a(s) tendência(s) sobre a produção científica voltada a esse tema. Para tal, o processo de seleção bibliográfica efetivou-se por meio do sistema de busca da Biblioteca Central da UnB, o EBSCO Discovery Service. Esta base de dados remete ao acervo da Biblioteca Central da UnB, bem como às bases de dados de acesso restrito às quais a UnB se conecta, tais quais: *Best Practice*, Portal de Periódicos da Capes, Biblioteca Virtual Universitária da Pearson, *Dynamed Plus*, EEB (*Early European Books*), EEBO (*Early English Books Online*), *Ebook Central* (antiga EBRARY), Jstor, Minha Biblioteca, PROQUEST, SciVal.

Foram definidas as seguintes palavras-chave para seleção dos documentos : (i) aposentadoria (AND psicodinâmica do trabalho; estratégias defensivas; sofrimento no trabalho; prazer no trabalho; adoecimento; sentido(s) do trabalho); (ii) reversão de aposentadoria (AND psicodinâmica do trabalho; estratégias defensivas; sofrimento no trabalho; prazer no trabalho; adoecimento; sentido(s) do trabalho). Como estratégia de busca foram utilizados os descritores “aposentadoria” e “sofrimento no trabalho” ou “aposentadoria” e “psicodinâmica do trabalho”, além de “aposentadoria OR retirement AND reversão” e “psicodinâmica do trabalho”.

Nessa pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, foram analisados artigos e outros documentos com foco em aposentadoria, reversão de aposentadoria e Psicodinâmica do Trabalho, disponíveis na íntegra e indexados na base de dados da Biblioteca Central da UnB e outras bases de acesso restrito às quais a UnB se conecta.

O recorte temporal empregado refere-se às publicações ocorridas após o ano 2000 até o momento da busca, qual seja, 26 de novembro de 2020. Os critérios de inclusão empregados foram: (a) trazer como tema central a aposentadoria e/ou reversão de aposentadoria; (b) estar disponível na íntegra; e, (c) artigos publicados em periódicos brasileiros. Foram excluídos livros, capítulos, trabalhos apresentados em eventos e monografias de graduação e pós-graduação. Foram analisados os dados relativos ao ano da publicação, autor, tipo de documento, natureza do documento (empírico ou teórico), área de estudo, categoria profissional estudada, objetivo do estudo e resultados.

Inicialmente, o levantamento resultou em 221 registros que foram transferidos para uma planilha eletrônica. Diante dos resultados obtidos, realizamos a leitura dos títulos, dos resumos e, em alguns casos, dos textos completos. Os documentos foram analisados manualmente, excluindo-se as duplicações ($n = 12$); seguidas da subtração de documentos que

não contemplavam como eixo central do estudo a temática da aposentadoria e reversão de aposentadoria, ou se tratava de livros ou estavam fora do período definido para a análise, totalizando 193 materiais ; um ($n = 1$) trabalho foi descartado por estar indisponível na íntegra; também foi excluído um ($n = 1$) material, que apesar de artigo e abordar a temática em foco, tratava-se de publicação internacional. Nessa fase, foram excluídos o total de 207 documentos.

Foram observados 14 registros que contemplavam os descritores definidos. Entretanto, desse número, cinco correspondiam respectivamente à monografia de graduação ($n = 1$), a TCC em Especialização ($n = 3$) e à tese de doutorado ($n = 1$). Cabe salientar que dessas monografias, uma trata do tema reversão de aposentadoria.

No levantamento bibliográfico foi estabelecido como critério de inclusão, considerar somente a produção científica nacional com publicação por meio de artigos. As monografias de graduação e pós graduação foram excluídas no presente momento da análise sobre a produção inerente ao tema.

Após essa fase final de refinamento, chegou-se a nove ($n = 9$) artigos que atendiam aos critérios de inclusão preestabelecidos e que constituem a principal análise desta seção.

A revisão sistemática, correspondente ao período de 2007 e 2013, realizada por Giongo et al. (2015) confirma os achados acima, dos 73 estudos analisados que utilizaram a teoria e/ou o método da PdT nenhum deles estudava diretamente questões relacionadas à aposentadoria, nem tampouco reversão de aposentadoria entre servidores públicos federais.

Por outro lado, uma revisão da literatura latino-americana de publicações até 2016 (Boehs et al., 2017) sobre aposentadoria e trabalho revela um significativo aumento do número de estudos sobre o tema nos últimos anos, com predominância de estudos empíricos, principalmente sobre “preparação para aposentadoria.” Dos 42 artigos selecionados, 34 foram

escritos por pesquisadores brasileiros. Os autores dessa revisão apontam para a necessidade de criação de novos núcleos de estudos sobre o tema para atingir maior abrangência com a realização de estudos multicêntricos.

Sob outra perspectiva, o baixo índice de artigos identificados no presente levantamento bibliográfico contraria as informações supramencionadas, o que pode ser explicado parcialmente em decorrência da escolha utilizada ao selecionar os descritores que subsidiaram este levantamento bibliográfico e que não trouxeram na busca um número maior de publicações como descrito por Boehs et al. (2017). Outro aspecto refere-se à inclusão somente de artigos publicados em periódicos nacionais. Ressaltamos aqui que por este motivo, a pesquisa na Base de Dados da UnB e de bases a esta indexadas foi repetida em fevereiro de 2021, com os mesmos critérios, apresentando resultado semelhante à busca realizada anteriormente em novembro de 2020.

Passemos à apresentação dos artigos selecionados após o burilamento dos achados fornecidos pelas bases de dados pesquisadas.

Dos 9 artigos elencados na revisão, um corresponde à categoria teórica (Ribeiro & Ribeiro, 2016) e os demais ($n = 8$) referem-se a pesquisas empíricas que retratam diferentes momentos do processo de aposentadoria: (a) Programas de Preparação para Aposentadoria e a decisão por se aposentar; (b) transição para aposentadoria e o pós aposentadoria; (c) retorno ao mercado de trabalho; (d) reversão de aposentadoria. Esses estudos foram desenvolvidos pelas áreas de Enfermagem, Psicologia, Direito, Terapia Ocupacional e Saúde Coletiva, conforme sistematizado no Apêndice A.

Interessante observar nesses estudos que as categorias profissionais investigadas correspondem predominantemente a carreiras do serviço público municipal, estadual e federal relacionando as pesquisas à pluralidade de aspectos que envolvem a decisão de se aposentar,

seja na preparação, na motivação das aposentadorias, nas dificuldades inerentes à esta fase de transição e mesmo na escolha por retornar ao trabalho. Em todos esses momentos, os autores dos estudos elencados apontam para o significado e centralidade do trabalho.

Desse levantamento, somente dois artigos exploram diretamente o tema da reversão de aposentadoria: o primeiro apresenta um estudo jurídico (Ribeiro & Ribeiro, 2015) que trata de estudo sobre a irreversibilidade de aposentadoria de membro do Ministério Público da União e a aplicação da Lei Complementar nº 152/2015. O segundo (Monti et al., 2015) aborda um estudo de caso com aplicação de um *assessment* neuropsicológico, entrevista clínica e aplicação de uma bateria neuropsicológica para avaliação de um pedido de reversão de aposentadoria de um juiz de 35 anos, avaliado pela Unidade de Tratamento Forense Psicológico e Psiquiátrico, no Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo.

Os três artigos (Brites et al., 2014; Moreira et al., 2018; Santos et al., 2015) que tratam sobre aposentadoria por invalidez destacam o significado do trabalho, assim como as causas que ensejaram este tipo de aposentadoria geralmente relacionadas a DCNT, dentre as quais destacam-se prevalentemente os transtornos mentais e comportamentais e as doenças do sistema osteomuscular. Isso ocorre em uma população em idade produtiva, com alta percentagem de aposentadorias precoces. Demonstram também a importância de se identificar os fatores que resultaram na aposentadoria por invalidez, uma vez que essa medida possibilita a implementação de intervenções de políticas de promoção e proteção à saúde do trabalho.

Cabe salientar que ao considerarmos o processo de transição epidemiológica e demográfica da população brasileira, estima-se que a carga de morbimortalidade por DCNT seja cada vez mais frequente, resultando em custos elevados com o pagamento de benefícios previdenciários, além dos custos sociais para os indivíduos, famílias e sociedade (Santos et al., 2015). Relembramos, como assinalado no capítulo sobre aposentadoria, que o processo de

reversão da aposentadoria por incapacidade permanente de servidores públicos federais se dá a partir da avaliação por JMO de um servidor que foi aposentado por incapacidade permanente e que, após comprovação da JMO em não se constatando mais a incapacidade que justificou a aposentadoria, retorna ao trabalho.

Já os estudos sobre preparação para aposentadoria (Martins & Borges, 2017; Silva et al., 2015; Vilela & Paulin, 2014) denotam uma oposição de expectativas com a chegada da aposentadoria, a associação entre aposentadoria e velhice, dificuldades na transição entre trabalho e aposentadoria, bem como a necessidade de se planejar e cuidar dos múltiplos fatores relacionados ao bem-estar na aposentadoria.

Ribeiro et al. (2019) investigou aspectos que influenciam docentes inativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) no retorno ao trabalho, analisando o significado dessa fase de transição, bem como a decisão de retornar ou permanecer na instituição após a aposentadoria. Essas autoras recorreram à articulação dos conceitos da abordagem conceitual da PdT e da Psicologia Sócio-Histórica como fundamentação teórico de categorias-chave da pesquisa realizada. Nesse estudo, se evidencia entre os docentes que retornaram ao trabalho, a maioria sem nenhuma vantagem financeira, que o sentido do trabalho e o vínculo com a instituição são os maiores obstáculos para o desligamento da vida acadêmica, confirmando a relevância do trabalho na constituição de suas subjetividades, a dificuldade de ruptura do vínculo laboral, bem como a aceitação da aposentadoria.

A pesquisa sobre aposentadoria tem se mostrado profícua nas últimas décadas, proporcionando o desenvolvimento de estratégias de intervenção com respaldo científico. Por outro lado, ao pesquisarmos o recorte da reversão de aposentadoria no serviço público federal, percebemos que ainda é um tema bem pouco abordado. Essa incipiência na produção científica sobre essa temática respaldou o interesse desta autora sobre a matéria,

especialmente a partir das questões relacionadas à saúde mental e trabalho e às novas configurações do trabalho que se estabelecem cada vez mais como precarizadas, com impactos sobre a população paulatinamente mais desprovida da proteção do estado com a desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas anteriormente conquistados.

O aporte teórico ora dissertado subsidiará as escolhas metodológicas apresentadas no próximo capítulo.

Capítulo 4: Método

Neste capítulo, apresentaremos a trajetória percorrida ao longo da realização desta pesquisa empírica: delineamento da pesquisa, participantes e os procedimentos empregados na coleta e análise de dados.

A pesquisa ora apresentada tem como objetivo discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal. Para consecução deste objetivo foi adotada uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva e comparativa, ancorada nos pressupostos teórico-metodológicos da PdT.

Os dados foram coletados por meio da realização de entrevistas semiestruturadas a partir de um roteiro prévio. A amostra por conveniência foi constituída por 10 servidores públicos que passaram pelo processo de reversão de aposentadoria em uma instituição pública federal, de acordo com pré-requisitos legais estabelecidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990), que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

4.1. Delineamento da Pesquisa

A pesquisa de que trata a presente dissertação, de acordo com a classificação proposta por Gil (2008), é do tipo exploratória, no sentido lato do termo, uma vez que visa proporcionar maior familiaridade com a problemática estudada – o processo de reversão da aposentadoria – atentando para as repercussões no transcurso da reversão vivenciadas pelos servidores que passaram por este fenômeno, considerando a contextualização e buscando obter uma visão aproximativa sobre o fato.

A pesquisa em pauta utiliza a abordagem qualitativa, de natureza descritiva e comparativa buscando compreender o significado atribuído a um determinado fenômeno social ou humano e responde a questões muito particulares. “Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado” e “trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (Minayo et al., 2015, p.21).

Levitt et al. (2018) salientam que:

O termo pesquisa qualitativa é utilizado para descrever um conjunto de abordagens que analisam dados sob a forma de linguagem natural (ou seja, palavras) e manifestação de experiências (por exemplo, interações sociais e apresentações artísticas). Os pesquisadores tendem a centralizar o exame de significados dentro de um processo interativo de descobertas em evolução e descrições subjetivas de experiências como dados legítimos para análise. (Levitt et al., 2018, p.27)

Dessa maneira, a abordagem qualitativa busca conhecer vivências, crenças, valores e significados ao investigar os fenômenos que ainda não foram amplamente investigados, como o fenômeno em questão (Minayo et al., 2015).

Sob essa perspectiva, Dejours destaca:

Tratando-se de carga psíquica, não é possível quantificar uma vivência, que é em primeiro lugar e antes de tudo qualitativa. O prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, dificilmente se deixam dominar por números. Da mesma forma pode falar-se de uma armadilha quando se quer dar conta em termos objetivos de uma vivência individual ou coletiva que é, por definição, subjetiva. (Dejours, 1994b, p. 22)

A partir de levantamento bibliográfico realizado pela autora, foi identificada a escassez de produção científica em relação ao tema aqui proposto, qual seja, o processo de reversão de aposentadoria de servidores públicos federais, o que motivou o interesse na exploração do tema, bem como a observação, na prática profissional, do aumento de servidores que, aposentados, buscam retornar ao trabalho por meio da reversão da aposentadoria, conforme previsão legal expressa na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990).

Este estudo foi realizado em uma instituição pública federal. Foram convidados a participar, servidores públicos federais que passaram pelo processo de reversão de aposentadoria. O instituto de reversão da aposentadoria, conforme legislação específica destinada a servidores públicos federais, contempla duas possibilidades: (a) servidores que foram aposentados voluntariamente; e, (b) aqueles que foram aposentados por incapacidade permanente.

4.2. Estratégia de Coleta dos Dados

A subscritora solicitou formalmente informações à área de gestão de pessoas de uma instituição pública federal acerca de servidores que passaram pelo processo de reversão de aposentadoria (dos tipos voluntária e por incapacidade permanente) no período de 2015 a 2020, justificando o interesse na pesquisa sobre o tema e o modo como a produção de conhecimento poderia contribuir para o desenvolvimento de ações de promoção de saúde

voltadas a esse público. O material solicitado foi disponibilizado à pesquisadora, em formato de planilha, onde constavam informações referentes a 22 membros e servidores: nome, contatos (fone e e-mail), tipo de reversão de aposentadoria, ano da reversão da aposentadoria, cargo e lotação.

A presente pesquisa admitiu como critério de inclusão ser servidor ativo da instituição pesquisada, ter sido aposentado (voluntariamente e por incapacidade permanente) e retornado ao trabalho entre 2015 a 2020 por meio do processo de reversão de aposentadoria.. Foram considerados como critérios de exclusão da pesquisa: a instituição pesquisada possui duas carreiras distintas, servidor e membro. Foram excluídos os membros por não serem regidos pela Lei nº 8112/90 e também servidores que passaram pelo processo de reversão antes de 2015. Assim, foram excluídos 8 servidores e membros que não atendiam o critério de inclusão. A partir desse filtro, foram identificados 14 servidores/as que atendiam aos critérios de inclusão pré-estabelecidos

Inicialmente, os trabalhadores foram consultados, no mês de agosto de 2020, sobre o interesse em participar do presente estudo, via e-mail, com as informações: apresentação da pesquisadora como mestranda da UnB, bem como de sua orientadora, apresentação da pesquisa, justificativa do estudo, importância de sua participação, convite e agradecimento na colaboração da pesquisa. Foram encaminhados e-mails-convite a 14 potenciais participantes que atendiam os critérios de inclusão, tendo ocorrido a anuência de participação de 11 servidores. Entretanto, foi possível realizar entrevistas com 10 pessoas, visto que uma delas desistiu quando do agendamento da entrevista.

As entrevistas semiestruturadas ocorreram a partir de um roteiro (Apêndice B) elaborado com base no referencial teórico que norteia o presente estudo, a PdT, fundamentado em perguntas-estímulo desenvolvidas particularmente por Facas (2009, p. 57) e Mendes et al.

(2007, p. 70), com a finalidade de favorecer a livre expressão do trabalhador. Buscou-se contemplar o transcurso que antecedeu a aposentadoria, o período de vivência da aposentadoria em si e o retorno ao trabalho pela reversão.

A contar da confirmação dos servidores (geralmente por e-mail) sobre o interesse de participação voluntária, encaminhamos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em apenso (Apêndice C), sendo solicitada a leitura e posterior resposta acerca da anuência de participação voluntária no estudo. Em alguns casos foram realizados contatos telefônicos adicionais para outros esclarecimentos. Foi explicado aos participantes que em virtude das medidas sanitárias impostas pela pandemia, as entrevistas ocorreriam por meio do aplicativo de videoconferência Google Meet. O agendamento foi previamente acordado entre o entrevistado e esta pesquisadora. O link foi enviado a cada entrevistado no dia anterior ao agendamento da entrevista. Todos os servidores, naquele momento, encontravam-se trabalhando na modalidade de teletrabalho em razão da pandemia de Sars-CoV-2. As entrevistas ocorreram entre os meses de agosto e outubro de 2020 e foram agendadas de acordo com a disponibilidade dos entrevistados, com duração média de 1 hora e 20 minutos. Antes de iniciar as entrevistas, retomamos as orientações e esclarecimentos quanto à pesquisa registrados no TCLE. Ao final das entrevistas, a pesquisadora agradecia e perguntava ao entrevistado se gostaria de acrescentar ou falar algo que não havia sido contemplado e reiterava que estaria à disposição para quaisquer dúvidas que pudessem advir mesmo após o encerramento da entrevista. Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes e transcritas na íntegra.

As entrevistas foram realizadas de acordo com o nível de profundidade atribuído pelo entrevistado, de modo a assegurar sua manifestação integral sobre o objeto de estudo.

Segundo Mendes (2007b), a pesquisa em Psicodinâmica favorece a fala, desvelando elementos visíveis e invisíveis e se relaciona à clínica do trabalho, colocando este em análise.

A entrevista em PdT tem na escuta seu ponto primordial:

Define-se a entrevista como uma técnica para coletar dados, centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos e latentes, sobre a organização do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento, as mediações, e os processos de subjetivação e de análise e de saúde-adoecimentos (Mendes et al., 2007, p. 69)

Em alguns momentos, o entrevistado se antecipou ao roteiro, respondendo às questões seguintes no contexto da pergunta anterior, o que demonstra a flexibilidade do roteiro de uma entrevista semiestruturada na emissão de respostas espontâneas, com liberdade de expressão de pensamentos e sentimentos.

Informamos que roteiro da entrevista foi antecedido por uma parte inicial reservada à identificação dos entrevistados: data de nascimento, sexo, idade, bem como outras informações sobre tipo de aposentadoria, idade em que começou a trabalhar formalmente⁹, total de anos dedicados ao trabalho formal antes da aposentadoria, tempo transcorrido entre a aposentadoria, a solicitação de reversão de aposentadoria e o retorno ao trabalho, propriamente dito.

A pesquisadora se comprometeu com a garantia do sigilo quanto à identidade dos trabalhadores, a devolução dos resultados da pesquisa a todos os participantes, bem como com a socialização pública e divulgação de conhecimento produzido.

Para Levitt et al. (2018), os conjuntos de dados qualitativos, normalmente são obtidos a partir de menos fontes (por exemplo, participantes) quando comparados aos estudos

⁹ Considerando trabalho formal como aquele que gera contribuição previdenciária.

quantitativos. Entretanto, contemplam descrições ricas, detalhadas, e fortemente contextualizadas de cada fonte. Em consequência destas características, a investigação qualitativa tende a envolver conjuntos de dados em análises intensivas, a valorizar a descoberta aberta em vez da verificação de hipóteses, a enfatizar histórias ou cenários específicos em que as experiências ocorrem.

4.3. Participantes da Pesquisa

O recorte de dados apresentados contempla a participação voluntária de 10 servidores distribuídos em dois grupos de acordo com o tipo de aposentadoria que permite o processo de reversão: aposentadoria voluntária e aposentadoria por incapacidade permanente. Os entrevistados foram citados neste trabalho com a letra “S” seguida de um número que os identifica, trabalham em diferentes Unidades da Federação (UF), em cargos de analista (nível superior) e técnicos (nível médio), em diferentes áreas de atuação e possuem nível de escolaridade diverso (ensino fundamental a doutorado). Optamos por omitir o nome completo do cargo, bem como a UF, a fim de evitar qualquer dado que possibilitasse a identificação dos participantes.

Na Tabela 1, apresentamos dados sociodemográficos referentes a sexo, idade, estado civil, cargo, grau de escolaridade e tipo de aposentadoria.

Tabela 1

Caracterização dos participantes.

Participante	Sexo	Idade	Estado Civil	Cargo	Escolaridade	Tipo de Aposentadoria
S1	F	63	Casado	Analista	Especialização	Voluntária
S2	M	62	Casado	Técnico	Fundamental	Voluntária

S3	F	60	Solteiro	Técnico	Nível Médio	Voluntária
S4	M	61	União consensual	Técnico	Especialização	Voluntária
S5	M	64	Casado	Técnico	Fundamental	Voluntária
S6	M	44	Casado	Técnico	Superior	Incap. Perm.
S7	F	45	Casado	Técnico	Especialização	Incap. Perm.
S8	M	50	Casado	Técnico	Superior	Incap. Perm.
S9	M	39	Divorciado	Analista	Especialização	Incap. Perm.
S10	M	55	União consensual	Técnico	Doutorado	Incap. Perm.

De acordo com os dados da Tabela 1, podemos verificar que da amostra ($n = 10$), três são mulheres e sete são homens. A idade varia de 39 a 64 anos ($M = 54,3$; $DP = 9,14$). A maioria ($n = 8$) ocupa cargo de técnico e dois ocupam cargo de analista. Quanto ao estado civil, temos a seguinte distribuição: casado ($n = 6$), divorciado ($n = 1$) e solteiro ($n = 1$) e em união consensual ($n = 2$). Em relação à escolaridade ensino fundamental ($n = 2$), nível médio ($n=1$), nível superior ($n=2$), especialização ($n = 4$) e doutorado ($n = 1$).

Considerando separadamente os dois grupos por tipo de aposentadoria, observamos que entre os entrevistados que passaram pelo processo de reversão da aposentadoria voluntária, a idade variou de 61 a 64 anos ($M = 62$; $DP = 1,58$), sendo três homens e duas mulheres. Já entre aqueles que passaram pela reversão de aposentadoria por incapacidade permanente, a idade variou de 39 a 55 anos ($M = 46,6$; $DP = 6,10$). Neste grupo, foram entrevistadas quatro pessoas do sexo masculino e uma do sexo feminino.

Na Tabela 2, apresentamos os dados referentes ao tempo geral de trabalho, idade em que os participantes iniciaram o trabalho formal, tipo de aposentadoria e tempo transcorrido entre a aposentadoria e o processo de reversão com retorno ao trabalho.

Tabela 2

Distribuição das reversões de aposentadoria por tempo geral de trabalho, idade de início do trabalho formal e tempo transcorrido entre a aposentadoria e o processo de reversão.

Participante	Tempo Geral de Trabalho (em anos)	Idade de Início em Trabalho Formal	Tipo de Aposentadoria	Tempo Entre a Aposentadoria e a Reversão (em meses)
S1	45	18	Voluntária	40
S2	44	19	Voluntária	41
S3	37	23	Voluntária	8
S4	40	23	Voluntária	6
S5	41	23	Voluntária	14
S6	18	21	Incap. Perm.	32
S7	26	19	Incap. Perm.	33
S8	29	18	Incap. Perm.	49
S9	15	24	Incap. Perm.	11
S10	23	16	Incap. Perm.	72

Para o grupo de reversão voluntária, a soma dos anos de trabalho formal durante a vida até a aposentadoria variou de 37 a 45 anos ($M = 41,4$; $DP = 3,20$). Rememorando que para este tipo de aposentadoria se faz necessário atender aos critérios de contribuição e idade previstos na legislação específica para aposentadoria integral de servidores federais. A idade em que estes servidores iniciaram formalmente a vida laboral variou de 18 a 23 anos ($M = 21,2$; $DP = 2,48$). Neste grupo, o tempo transcorrido, em meses, entre a aposentadoria voluntária e o retorno ao trabalho pelo ato da reversão, foi de 6 a 41 meses ($M = 21,8$; $DP = 17,32$).

Quando observamos o grupo que teve a aposentadoria por incapacidade permanente em relação à idade em que iniciaram formalmente a vida laboral, o intervalo foi de 16 a 24 anos ($M = 19,6$; $DP = 3,04$). Quanto à computação dos anos dedicados ao trabalho formal durante a vida, foi identificado o intervalo de 15 a 29 anos ($M = 22,2$; $DP = 5,71$). Já o tempo (em meses) entre a aposentadoria em si e o retorno ao trabalho por meio da reversão desse instituto variou de 32 a 72 meses ($M = 39,4$; $DP = 22,67$).

Ao compararmos os dois grupos quanto à variável de tempo geral de trabalho e tempo transcorrido entre a aposentadoria e o retorno ao trabalho pela reversão, constatamos que o grupo de reversão voluntária apresentou maior número de anos de trabalho formal ($M = 41,4$; $DP = 3,20$) quando comparado ao grupo de reversão por incapacidade permanente ($M = 19,6$; $DP = 3,04$), o que era de se esperar, visto que o primeiro grupo, quando da decisão espontânea pela aposentadoria, já cumprira todos os requisitos legais para usufruí-la integralmente, o que não ocorreu no segundo grupo que teve a vida laboral formal interrompida pelo advento do adoecimento, causando o que podemos denominar de aposentadoria precoce. Quanto ao intervalo de tempo entre a aposentadoria e o retorno ao trabalho pela reversão, entre os servidores de reversão voluntária, o tempo transcorrido (em meses) foi menor ($M = 21,8$; $DP = 17,32$) quando comparado aos servidores que reverteram a aposentadoria por incapacidade ($M = 39,4$; $DP = 22,67$). Uma possível justificativa para este fato pode se dever às dificuldades referidas pelos servidores do último grupo no que concerne à comprovação de aptidão para retornar ao trabalho sob o ponto de vista de “reconquistar” a capacidade laboral.

4.4. Análise dos Dados

Os dados obtidos durante as entrevistas foram submetidos à técnica de análise de conteúdo categorial de Bardin (1977), escolhida por ser um método de pesquisa reconhecido

no meio científico e uma forma de analisar com acuidade a fala dos trabalhadores que participaram desta pesquisa.

A análise temática se caracteriza pela construção de núcleos de sentido, a partir de palavras e mensagens que emergem do texto, cuja presença ou frequência indicam sua pertinência aos objetivos da pesquisa. Segundo Bardin (1977), exige isolar elementos para, logo depois, agrupá-los. A análise de conteúdo compreende três fases: (i) pré-análise; (ii) exploração do material; e, (iii) tratamento dos resultados obtidos e a interpretação. A pré-análise consiste na escolha dos documentos que serão analisados, além da construção de indicadores que nortearão a interpretação. É realizada por meio de leituras flutuantes do conjunto do material, com o objetivo de se imbuir dos dados e pela constituição do corpus, isto é, a seleção e organização do material para a análise. Na fase de exploração do material, codificam-se os dados brutos em busca de núcleos de compreensão do texto. No tratamento dos resultados obtidos e interpretação, realiza-se a descrição e a análise dos dados, a fim de compreender e assimilar os conteúdos manifestos e latentes, integrando-os à perspectiva teórica escolhida pelo pesquisador. Assim, na análise de conteúdo, as falas dos entrevistados são divididas em categorias e temas, de modo que, ao final, uma minuciosa categorização das falas permita realizar generalizações e reflexões teóricas sobre o fenômeno estudado.

O método proposto por Bardin (1977) prevê que as categorias analíticas devem emergir do próprio discurso dos entrevistados, o que possibilita diversos focos de análise. Neste estudo, optamos por privilegiar e destacar somente categorias relacionadas às diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos da instituição pública federal em comento.

A análise dos resultados foi feita à luz da literatura sobre trabalho como categoria social, aposentadoria e retorno ao trabalho, relacionando os dados à decisão de reversão de

aposentadoria norteados e correlacionados aos principais conceitos da PdT abordados neste estudo: prazer, sofrimento, estratégias de mediação, centralidade do trabalho, organização do trabalho e reconhecimento. Informamos que as categorias foram definidas *a posteriori*, do próprio material das entrevistas, a partir da compreensão dos atores sociais, proporcionando a manifestação das relações específicas do grupo estudado (Minayo et al., 2015). A nomeação de cada categoria foi realizada a partir de uma fala dos entrevistados.

Passamos ao capítulo subsequente, onde são expostos os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo categorial dos dois grupos de reversão aqui analisados. Apresentamos as categorias, sua respectiva descrição, os temas acompanhados da ocorrência em que apareceram no conteúdo perscrutado, indicando sua pertinência aos objetivos da pesquisa.

Capítulo 5: Resultados

Ao realizar a análise de conteúdo, verificamos que informações importantes inerentes às histórias pessoais dos sujeitos entrevistados não seriam contempladas. Assim, com propósito de possibilitar uma ampliação do contexto dos entrevistados, procedemos à síntese de suas narrativas acerca do transcurso que antecedeu a aposentadoria, a concretização da aposentadoria e o retorno ao trabalho pela reversão, na tentativa de traduzir para o leitor um pouco da vivência de cada participante na trajetória dos processos de aposentadoria e sua reversão.

As cinco primeiras narrativas (S1 a S5) referem-se aos servidores que passaram por reversão da aposentadoria voluntária e as demais (S6 a S10) indicam reversão relacionada aos entrevistados aposentados por incapacidade permanente.

Na sequência, são apresentados os dados obtidos a partir da análise de conteúdo categorial (Bardin, 1977) das entrevistas realizadas: categorias-síntese nomeadas a partir da fala dos entrevistados, acompanhadas da respectiva descrição, os temas com a frequência e

exemplos de verbalização relativos, inicialmente ao grupo de entrevistados que passaram pela aposentadoria voluntária (Apêndice D; 50.501 palavras analisadas) e posteriormente, aos que passaram pela reversão da aposentadoria por incapacidade permanente (Apêndice E, 53.885 palavras analisadas).

Destacamos que as cinco primeiras categorias são correlatas nos dois grupos, todavia expressas de maneira distinta. Foram nomeadas a partir das verbalizações de servidores que passaram por caminhos específicos para lograr êxito no retorno ao trabalho por meio do processo de reversão da aposentadoria. Assim, receberam denominação diferente, em cada grupo, pela experiência dos entrevistados e expressão de sua subjetividade no transcurso de se aposentar voluntariamente ou de ser aposentado por motivo de saúde. No grupo atinente à aposentadoria por incapacidade foi identificada uma 6ª categoria quando da seleção e organização do material analisado, a qual refere o apoio social percebido.

5.1. Reversão de Aposentadoria Voluntária (n = 5)

5.1.1. Narrativas dos Entrevistados Sobre o Intercurso Entre a Aposentadoria e sua

Reversão

Servidor 1 (S1): 63 anos, sexo feminino, exerce o cargo de analista, casada. Na residência, moram 3 pessoas (servidora, cônjuge e filha estudante), entre as quais somente a servidora trabalha formalmente, o cônjuge foi aposentado por invalidez pelo INSS. S1 relatou que a decisão pela aposentadoria voluntária veio no momento em que passava por problemas de saúde na família, já havia cumprido os requisitos legais para requerer o benefício e se sentia muito cansada à época. Os planos para a aposentadoria incluíam exercer atividade de advocacia em tempo parcial para complementar a renda. Entretanto, não obteve êxito na atividade. Naquele momento, sofreu com a depressão e não via sentido em ficar sem fazer nada, sentia muita falta do trabalho, lugar em que se sentia valorizada. Relata que esta foi uma

fase difícil em decorrência do endividamento relacionado à redução do salário inerente à aposentadoria. Buscou informações sobre possibilidade de reversão da aposentadoria e alguns meses após formalização do pedido, retornou ao trabalho por interesse da Administração. Afirma que se soubesse, teria solicitado a reversão antes. De volta ao trabalho, foi lotada em uma Unidade diversa daquela de quando se aposentou. Sentiu dificuldades para se adaptar ao trabalho, atribuídas principalmente à falta de cooperação de alguns colegas em lhe ensinar/ passar novas atividades, bem como oferecer suporte no manejo das ferramentas de tecnologia. Neste momento, sentia-se isolada, deslocada, sob julgamento de outrem e questionava a decisão tomada sobre o retorno ao trabalho. Passou por uma relocação em uma Unidade (outra cidade) onde tinha mais familiaridade com as pessoas e dominava melhor a rotina de trabalho, o que contribuiu para que se sentisse mais feliz e realizada. Faz planos para retornar à aposentadoria, ainda sem perspectiva de prazo, assim que conseguir restabelecer o equilíbrio de seu orçamento familiar.

Servidor 2 (S2): 62 anos, sexo masculino, ocupa o cargo de técnico, casado. Na residência, moram 3 pessoas (servidor, cônjuge e filha). Somente o servidor exerce trabalho remunerado. Refere ter se organizado para o momento da aposentadoria voluntária. Sentia-se preparado para abrir seu próprio negócio e se tornar autônomo. No início do período da aposentadoria, envolveu-se com a conclusão da construção de sua casa. Relata que sentiu falta do trabalho durante o primeiro mês, mas que logo conseguiu estabelecer uma rotina que lhe trazia satisfação. Também sentiu falta do contato com os colegas e das atividades que faziam aos finais de semana. Percebeu que com a aposentadoria já não era mais convidado para essas atividades sociais. Os planos para abrir seu negócio não prosperaram. Com o passar do tempo, surgiu uma despesa financeira para a qual não estava preparado devido à redução de seus proventos em razão da aposentadoria. Uma pessoa da família lhe explicou sobre a

possibilidade de reversão da aposentadoria, o que permitiria saldar o compromisso financeiro inesperado. Ao conversar com um colega de trabalho que havia passado pela reversão de aposentadoria, soube que sua vaga ainda não havia sido repostada e que precisam de pessoas no setor. A reversão da aposentadoria voluntária se concretizou um mês após sua solicitação. Disse que ao retornar ao trabalho, no mesmo local em que estava lotado antes da aposentadoria, foi recebido de braços abertos por sua chefia e colegas e era como se tivesse passado somente um mês longe das atividades laborais, pois os dois anos afastados da instituição passaram rapidamente. Mencionou que gostou de estar aposentado, mas que também gosta do trabalho. Ainda não faz planos para nova aposentadoria, continuará a trabalhar enquanto o ambiente de trabalho for saudável e sua saúde permitir.

Servidor 3 (S3): 60 anos, sexo feminino, ocupa o cargo de técnico, solteira, reside com o filho universitário. Somente a servidora trabalha. Relatou que a escolha da aposentadoria voluntária foi tomada de modo precipitado, pois hoje avalia que não tinha noção dos impactos que sofreria mediante a ausência do trabalho. A decisão foi motivada por questões financeiras e pelo cansaço naquele momento. S3 viu na aposentadoria a solução para quitar endividamentos, pois ao se aposentar receberia férias acumuladas, banco de horas e outros. Planejava, no pós aposentadoria, abrir seu próprio negócio, dedicando-se em período parcial. Entretanto, as coisas não saíram como planejado e com a pandemia a ideia de se tornar autônoma foi descartada. Neste período, iniciou quadro depressivo, não conseguia realizar os afazeres domésticos e chorava várias vezes ao dia. Sentia falta do trabalho e do contato com os colegas, que fora drasticamente reduzido após a aposentadoria. Diz que sempre foi comunicativa e trabalhava com atendimento ao público e de repente se viu isolada em casa. Durante uma consulta, uma médica lhe falou sobre a possibilidade de retornar ao trabalho por meio da reversão. Avaliou a sugestão e ingressou com pedido para reverter a aposentadoria no

interesse da Administração. Após quase dois meses, retornou ao trabalho e atualmente refere que sua vida mudou substancialmente quando comparada aos meses de aposentadoria. Seu humor e disposição melhoraram significativamente. Não consegue se ver sem o trabalho. No retorno ao trabalho, foi lotada no mesmo setor em que estava antes da aposentadoria, o que lhe trouxe satisfação, pois já conhecia as pessoas e a natureza do trabalho, passou por adaptação em relação ao sistema de informática implantado durante o período em que esteve fora, mas recebeu muito apoio dos colegas para orientá-la. Não faz planos sobre quanto tempo continuará trabalhando desde que esteja feliz, como no momento.

Servidor 4 (S4): 61 anos, sexo masculino, técnico, em união consensual, residem em casa 5 pessoas (servidor, cônjuge, 2 filhos e a sogra), das quais 2 trabalham: servidor e cônjuge. O servidor contou que se preparou com dois anos de antecedência para a aposentadoria voluntária, sanando dívidas, refazendo seu orçamento doméstico e planejando o que faria na aposentadoria. Formalizou seu pedido de aposentadoria que levou alguns meses para ser publicado. Neste ínterim, saiu uma decisão do Tribunal de Contas da União (TCU), a qual teve impacto direto sobre seu salário, pois retirava um valor com o qual contava para manter o equilíbrio financeiro na aposentadoria. Não vendo outra alternativa para recompor o valor suprimido de seus proventos, assim que publicada a aposentadoria, já ingressou com o pedido de reversão na semana seguinte. Referiu que se sentiu muito frustrado, pois mesmo tendo se planejado com antecedência, seu plano para aposentadoria precisou ser cancelado. Pretendia, na fase da aposentadoria, dedicar-se à advocacia em tempo parcial, concluir dois livros aos quais tem se dedicado nos últimos anos, bem como estar mais próximo da família, principalmente do pai que está doente. Mencionou que a resposta ao seu pedido de reversão também demorou (em torno de 5 meses). A espera foi um período difícil, tanto pelo sentimento de frustração, reajustes do que havia planejado, como pela espera em si, sentia-se

no limbo, todos os seus planos foram “por água abaixo”. Após parecer positivo sobre sua reversão, foi lotado, um mês antes do início da pandemia, em um setor diferente do qual estava antes da aposentadoria. Estava em fase de ambientação e aprendizagem das novas atribuições, bem como do gerenciamento dos sistemas de TI. Passou a exercer uma função mais mecânica, diferente daquela exercida por quase toda sua experiência laboral voltada à elaboração de documentos e pareceres, o que gostava muito de fazer. Relatou que foi bem acolhido pelos colegas de trabalho. No momento, ainda está tentando digerir o que aconteceu. Tem planos para retomar a aposentadoria após a decisão de mérito do TCU (sabe que não há previsão para isso ocorrer), se positiva para ele. Enquanto isso, também planeja se reorganizar novamente, pois contraíra dívidas durante o tempo em que aguardava a decisão da reversão. Assim que possível, deseja usufruir da aposentadoria e se dedicar a seus projetos pessoais.

Servidor 5 (S5): 64 anos, sexo masculino, técnico, casado, na residência moram o servidor e cônjuge (aposentada do estado). O servidor relatou que se aposentou voluntariamente, tinha mais de 40 anos de trabalho. Durante a aposentadoria se sentia à toa, sem fazer nada. Após um ano, decidiu se tornar motorista de aplicativo, em tempo parcial. Gostou da função, pois teve a oportunidade de conhecer melhor a cidade e conversar com muitas pessoas. Porém, sentia falta do ambiente de trabalho e dos colegas. Em sua experiência, as pessoas são esquecidas quando se aposentam, como se se tornassem inúteis. Diante da falta que sentia do trabalho e a possibilidade de retorno no interesse da Administração, decidiu formalizar o pedido que foi deferido. Sentiu-se satisfeito em retornar ao trabalho, lugar em que se sente em casa. Foi lotado no mesmo setor onde exercia suas atribuições anteriormente à aposentadoria. Já conhecia as tarefas e os colegas, tudo transcorreu tranquilamente. Disse ainda que, para o momento, não faz planos em retomar a aposentadoria.

5.1.2. *Categorias e Temas*

Categoria 1: “Eu estou aqui sem fazer nada, eu tenho certeza que tem alguém precisando da minha ajuda” ($n = 14$).

Descrição: Esta categoria apresenta os sentimentos dos trabalhadores sobre o papel do trabalho na construção da identidade e realização de si, partindo-se da concepção de que o mesmo exerce papel central na vida das pessoas. Para os entrevistados, o trabalho é um meio para alcançar a felicidade pessoal, assim como contribuir para o alcance da felicidade alheia. Sua importância igualmente se sustenta em sua capacidade de proporcionar vida digna, tanto para os próprios trabalhadores, como para a sociedade, já que os mesmos se consideram úteis para a organização do trabalho e reconhecem a relevância social no que fazem. Trabalhar é fonte de felicidade e um complemento para a vida, pois viver sem trabalhar é impossível. Além disso, o trabalho proporciona saúde mental, evita a sensação de vazio e firma posição de pertencimento ao mundo. Quando esquecidos pelos colegas de trabalho, em especial após a aposentadoria, os trabalhadores sentem-se incomodados, uma vez que as relações sociais estabelecidas no trabalho preenchem a vida. Também é fonte de incômodo o ócio experimentado a partir do não trabalho¹⁰, aqui relatado como sendo o período compreendido entre a aposentadoria e o retorno ao trabalho pela reversão. Quando mencionam que “a Instituição¹¹ é minha vida” e que não se sabe viver sem trabalhar, pois isso “é minha vida”,

¹⁰ Considerando o não trabalho como o período de ausência da atividade do trabalho na instituição, por estar na condição de aposentadoria, de inatividade.

¹¹ Informamos que todas as vezes em que, nas verbalizações dos entrevistados, ocorreu referência ao nome do órgão em que trabalham, optamos por omiti-lo, substituindo-o pelo termo instituição.

denotam o sentido que conferem ao trabalho. A relação dos resultados encontra-se disponível no Apêndice D.

Temas: dignidade ($n = 5$); utilidade ($n = 3$); trabalho como protetor da saúde mental ($n = 3$); ociosidade incômoda ($n = 3$); sentido do trabalho ($n = 2$).

Verbalizações dos servidores: *“O trabalho é uma necessidade do ser humano para você ter a tua felicidade pessoal, a tua felicidade própria, como você também contribuir para felicidade alheia”*, ainda este *“é um complemento para a gente na vida da gente, o trabalho ele dignifica a pessoa”*; também consideram que *“uma pessoa sem trabalho, ela pode ser uma pessoa digna, ela não deixa de ter dignidade porque não trabalha, mas ela não contribui nem para a sociedade, nem para ela mesma”*; assim como *“o teu trabalho te dignifica, mas também dignifica a sociedade.”* Servidores também indicaram que muitas vezes consideram que *“eu estou aqui sem fazer nada, eu tenho certeza que tem alguém precisando da minha ajuda”*; *“a gente sente quando aposenta, um vazio, parece que assim, fica um vazio ali”*; e, *“o trabalho é a minha vida, eu não sei viver sem trabalhar, não sei mesmo.”* Além disso, uma fala é emblemática:

A instituição não sai da minha cabeça não. A instituição é a instituição é a minha casa, a minha vida é a instituição porque sem a instituição eu não sou nada, eu dependo da instituição para tudo apesar de que a instituição não depende de mim mas eu dependo dela, hoje eu dependo dela.

E *“eu só não tô melhor porque eu tô em casa, eu tô querendo trabalhar, mas não posso por causa da pandemia. Na hora que ele chamar eu tô aqui, estou pronto para trabalhar.”* Além de considerarem o papel do trabalho para as relações sociais:

A gente tem um convívio muito bom, e isso preenche a vida da gente, você sente que está vivendo em um meio social, você sente a pessoa que tem um meio de vida que é preenchido com o trabalho, com as amizades, né?

Assim como “*você está na ativa, todo mundo é seu amigo. No dia que você aposenta, nem teu chefe liga para você, entendeu?*”

Categoria 2: “Acho que é um lugar que eu tenho valor, eu tenho mais valor que em outros lugares” ($n = 65$).

Descrição: Nesta categoria são apresentadas as fontes de prazer proporcionadas pelo trabalho. Todos os entrevistados disseram sentir identificação com o que fazem, uma vez que gostam de executar suas tarefas e, de modo geral, amam o trabalho. Não raramente, mencionam sentir alegria ao se dirigirem para a organização de trabalho no início do expediente. Foi unânime a noção de que as relações sociais são importantes fontes de prazer no trabalho, e essas incluem tanto as relações verticais – estabelecidas junto às chefias, consideradas muito legais, como as horizontais – relativas ao convívio entre colegas da mesma hierarquia, tidos como verdadeiros irmãos. Outra fonte de satisfação foi a oportunidade de convívio social, em especial para os entrevistados que se declararam pouco sociáveis em sua vida fora da organização de trabalho. Foi igualmente afirmado que o sustento é outra fonte de contentamento proporcionada pelo labor, pois sem o trabalho não há como sobreviver. Além de ser fonte de reconhecimento, gerando satisfação, o trabalho foi mencionado como o ambiente onde mais se sentem valorizados.

Temas abordados nesta categoria: identificação com o trabalho ($n = 24$); relações socioprofissionais ($n = 23$); convívio social ($n = 6$); fonte de sustento ($n = 4$); sentimento de utilidade ($n = 4$); reconhecimento ($n = 2$).

Verbalizações consideradas na categoria incluíram que “*o trabalho para mim é muito importante, porque, assim, eu faço o que eu gosto*”; “*eu nasci para ser servidor público*”; “*eu não só gostava como amava, né, porque eu sempre amei aquele lugar*”; “*a instituição é minha casa e minha vida é a instituição*”; “*estou me dando bem, o meu chefe, o chefe maior, coordenador, ele é super legal comigo.*” Os servidores também indicaram satisfação no trabalho e com seus colegas, como “*o ambiente de trabalho estava ótimo (...), para nós o ambiente de trabalho nunca teve tão bom, sinceramente eu não tenho nada vezes nada a reclamar do ambiente de trabalho*”; “*esses colegas assim da instituição são como irmãos, é realmente uma família*”; “*a chefe era um amor, eu já conhecia ela por telefone e tal, um amor, mas aquela chefe que é um amor*”; “*a gente não tinha aquela coisa que um faz uma coisa, outra faz outra não, (...) A gente dividia para não ficar muito cansativo*”; “*eu não tenho que falar da chefia, a chefia o sinal para mim são gente boa demais*”; “*o trabalho para mim é uma coisa muito importante na minha vida, mesmo.*”

Por fim, outras verbalizações seguiram: “*o trabalho para mim ele é como eu te falei, ele faz parte de minha vida, ele é uma coisa que me deixa muito bem, que me deixa tranquila*”; “*trabalho significa muito, o trabalha é a minha sobrevivência, eu sem ele não tenho como sobreviver e eu com o meu trabalho eu sustentei, criei minhas filhas e estou aqui não posso largar meu trabalho*”; “*eles precisam de mim lá, entendeu, porque lá não tem gente, e as pessoas são inexperientes*”; “*eu me vi sozinha, sem ter aquele público, aquelas pessoas para que eu pudesse conversar, que eu pudesse também ajudar, e também me desabafar*”; “*quando eu voltei, fui recebido de braços abertos*”; e, “*acho que é um lugar que eu tenho valor, eu tenho mais valor que em outros lugares.*”

Categoria 3: “Carreguei essa instituição nas costas quando ninguém queria ir para aí, hoje nós ficamos esquecidos, o pessoal mais da antiga hoje para eles não faz muita diferença” ($n = 60$).

Nesta categoria foram relatadas experiências de trabalho geradoras de sofrimento. Os entrevistados verbalizaram que as relações socioprofissionais nocivas, incluindo formas de comunicação por meio de xingamentos e falta de solidariedade dos colegas, eram fontes de sofrimento no trabalho. A falta de identificação com o trabalho e os sentimentos de injustiça, quando percebidos, também foram mencionados como fontes de mal-estar. Os trabalhadores mencionam ter sofrido advertências ilegais e injustas, além de se sentirem obrigados a cumprir com exigências, as quais, na verdade, eram de responsabilidade de superiores hierárquicos. Erros de sistema e não dos servidores, eram usualmente tidos como culpa dos trabalhadores, e geravam cobranças que os levavam à instabilidade. Ainda foram mencionados sentimentos de inutilidade e rejeição, em especial quando os colegas mais antigos não passavam o serviço que por eles deveria ser feito. Outras fontes de sofrimento foram falta de reconhecimento e inadequadas condições de trabalho, incluindo desde sistemas operacionais tidos como horrorosos e obsoletos, até o número insuficiente de funcionários no setor, que os exigia trabalhar triplicado. A sobrecarga de trabalho devido à insuficiência de servidores foi mencionada como fonte de adoecimento. Ao reclamarem do excesso de trabalho aos gestores, ouviam que a porta da rua era serventia da casa.

Temas retratados: falta de coleguismo ($n = 16$); sobrecarga de trabalho ($n = 13$); falta de identificação com o trabalho ($n = 9$); sentimento de injustiça ($n = 8$); desconfiança por parte dos colegas ($n = 5$); sentimento de inutilidade ($n = 4$); falta de reconhecimento ($n = 3$); condições de trabalho inadequadas ($n = 2$).

Verbalizações identificadas na categoria: “*ai você mexia num sistema assim horroroso, eu achava que aquilo, eu confesso para você, mas aquilo era horrível*”; “*sofri uma advertência injusta e ilegal*”; “*uma hora que eu perdi a minha paciência mesmo, eu já estava tomando remédio para depressão, isso e aquilo, chegou numa hora, eu trabalhava até onze horas da noite todo o dia para dar conta*”; “*o número de funcionários era muito pequeno, e nós trabalhávamos triplicado, vamos dizer assim, trabalhava dez, doze, quatorze horas por dia*”; “*elas nem queriam passar serviço para mim para não tirar delas, e ao mesmo tempo não queria, era tipo rejeitada*”; e, “*quando a gente reclamava do excesso de trabalho, a administração superior dizia, olha, a porta da sala é a serventia da casa, não quer trabalhar vai pedir para ir embora, quantas vezes ouvimos isso, né?*”

Outras verbalizações apresentadas indicaram que: “*o colega chegava alterado, então ele queria uma coisa, e não era possível, e ele xingava até muitas palavras que eu não estava acostumada, então eu achava aquilo muito ruim, e eu ficava recuada*”; “*realmente eu estou frustrado porque eu não posso desenvolver a minha intelectualidade lá, e com isso a gente vai ficando, desculpa a palavra muito forte, a gente vai ficando burro, a gente desaprende*”; “*a pior época foi essa, porque ficava sem fazer nada, não utilizava nada, quando eu voltei fiquei naquela bendita sala ali na frente da estátua, sem fazer nada*”; “*era substituta do coordenador também, o coordenador era meio folgadinho, o pessoal até hoje fala... Ele delegava tudo para mim e eu só submetia a ele as coisas que ele tinha que assinar*”; e, “*eu tive caso de servidores que realmente não gostaram do sistema, só que aí não foi eu que inventei o sistema, né? Mas como não tinha outra pessoa, estava falando era comigo, eles soltaram a raiva toda em cima de mim.*” Por fim, identificamos algumas falas de que:

O servidor chegava mais bravo e tudo, e sendo uma coisa que eu fiz, já tinha feito algo antes para poder ajudar ele, ele não aceitou a minha justificativa e continuou me

agredindo com palavras e tudo. Para mim, nesse dia o dia acabava. Teve dias que eu saí chorando, vim para casa chorando, cheguei aqui em casa e acabei descontando em cima do meu filho, porque eu estava uma pilha de nervos.

E também “*carreguei essa instituição nas costas quando ninguém queria ir para aí, hoje nós ficamos esquecidos, o pessoal mais da antiga hoje para eles não faz muita diferença.*”

Categoria 4: “Eu tinha vergonha de falar, eu não estou me adaptando aqui, eu aceitava e ficava mal” ($n = 10$).

Descrição: Esta categoria é formada pelo conjunto de verbalizações que exprimem as táticas utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com o sofrimento experimentado no trabalho. Parte dos trabalhadores calava-se diante de situações constrangedoras. Ao invés de se perceberem como vítimas de violência por parte de colegas, focavam na crença de que as agressões eram indicativas de que o agressor precisava de ajuda. Similarmente, ao serem negligenciados pelos pares, creditavam ao fato de que isso faz parte da vida. Um dos entrevistados mencionou situações em que era disponibilizado um espaço para o estabelecimento de negociações entre subordinados e chefias, evitando-se, assim, situações geradoras de sofrimento, como ter que trabalhar até de madrugada ou executar tarefas repetitivas, sob constante vigilância. As possibilidades de barganha incluíam escolha do setor de lotação e o tipo de tarefas a serem desempenhadas. Outras estratégias para mediação do sofrimento foram verbalizadas, como o acompanhamento psicoterápico para lidar com o sofrimento, o hábito de ter conversas com Deus e o foco nos estudos.

Temas: mudança de foco em relação aos problemas do trabalho ($n = 5$); negociações com a chefia ($n = 4$); estratégias externas ao trabalho ($n = 3$).

Verbalizações: “*eu tinha vergonha de falar, eu não estou me adaptando aqui, eu aceitava e ficava mal*”; além de

Trabalhávamos demais, aí o pessoal não perdoava mesmo, dizia, olha, não quer trabalhar pede para ir embora... mas aí a necessidade do trabalho para sobrevivência, a gente ficava quieto, né? (...) Engolia, fechava os olhos e continuava a vida, não tinha o que fazer na época.

Outra fala foi:

Na hora eu ficava chateada, mas depois eu pensava bem, eu digo: ‘não, essa pessoa que falou essas coisas comigo, que fez esse desabafo todo, assim mal mesmo, é porque é uma pessoa realmente está precisando de ajuda, ela não está fazendo isso simplesmente por querer, por maldade.

Outras falas indicaram que “*quem carregou essa Instituição nas costas fomos nós. (...) Hoje não, a Instituição tem muito dinheiro, compra tudo novo, tem tudo do bom e do melhor, então, por causa disso, nós ficamos esquecidos, mas faz parte da vida, né?*”; e,

Não sentimos que íamos nos adaptar em ficar trancado dentro de uma sala, [fazendo] trabalho administrativo, porque o nosso trabalho era muito dinâmico: o tempo todo estar na rua, para cima e para baixo, ninguém cobrando nada da gente. A gente tinha uma liberdade muito grande, e principalmente nós tínhamos muita folga porque trabalhávamos em escala, então, quando nós fomos chamados para optar, nós optamos em continuar onde estávamos.

Por fim, identificamos falas como: “*como eu sou uma pessoa que eu gosto muito de conversar com Deus, eu às vezes saía, ia ao banheiro, ou ia tomar uma água, e ali eu conversava com Deus (...), sabe? Depois, quando eu voltava, já voltava tranquila*”; e, “*toda*

aquela parte intelectual você não exerce mais, aí o que eu faço? Eu não paro de estudar em casa, todo o dia eu estudo, fico vendo jurisprudência, etc.”

Categoria 5: “Eu não posso te dizer que eu usufruí da aposentadoria, voltei por necessidade financeira” ($n = 23$)

Descrição: Esta seção apresenta os relatos que mencionam perdas financeiras ocorridas com a aposentadoria. A maior parte dos entrevistados mencionou que o valor reduzido do salário quando da aposentadoria foi significativo, fato este que gerou consequências relevantes, tanto no estilo de vida do trabalhador, como também dos familiares que deles dependiam financeiramente. Foi também mencionada a presença de dívidas bancárias como um elemento que influenciou a decisão de reverterem a aposentadoria. Caso estivessem desobrigados dos compromissos financeiros, escolheriam não trabalhar mais. Não foi possível usufruir da aposentadoria em razão das dificuldades financeiras, o que motivou o retorno ao trabalho. Há certa normalização (banalização) do endividamento por parte dos servidores do órgão, razão pela qual pouquíssima gente da instituição, segundo os entrevistados, hoje se aposenta com salário bom.

Temas abordados na seção: perda significativa de salário com a aposentadoria ($n = 12$); consequências das perdas financeiras na vida familiar ($n = 6$); contratação de dívidas ($n = 5$).

As verbalizações incluídas nesta seção foram:

Eu falei, eu não vou ficar trabalhando, eu também já estava de saco cheio, cá entre nós, já deu, já deu, agora eu tenho que me aposentar. Tinha aquela ilusão que vai dar tudo certo, aí quando eu vi que meu salário diminuiu para caramba, eu entrei em depressão mesmo, daquelas profundas mesmo.

Assim como: “*eu estou aposentada e não aguento mais, eu estou sem dinheiro, eu estou deprimida, tenho um monte de problemas*”; e,

Não tinha de onde eu tirar três mil e setecentos reais, né? O meu salário ia todo para banco, porque servidor público hoje está até o pescoço de consignados, etc., e aí, mesmo eu tendo feito o meu planejamento, ia me faltar três mil e setecentos reais. Eu não posso te dizer o que eu usufruí da aposentadoria, voltei por necessidade financeira.

Outras verbalizações foram: “*quando o salário veio mais baixo, e a gente está acostumado com aquele dinheiro no bolso, e não tem ele para gastar, então você já começa apertar o cinto aí, a vida fica mais restrita, né?*”; “*não dava para eu prover o sustento da minha família*”; “*você ter uma família, um filho para terminar a faculdade e minha filha saindo do nível médio para entrar para a faculdade, quer dizer, eu estava com todos os meus projetos, e tudo isso foi por água abaixo*”; e,

Se, de repente, você tirasse na loteria um valor que desse para pagar as tuas dívidas, não é para eu ficar rico, nem fazer investimento, nem nada, para pagar as tuas dívidas, qual sua perspectiva para o trabalho? Aí eu te respondo, eu me aposentadoria, eu ia me aposentar imediatamente.

Identificamos as seguintes falas:

Eu estava com um problema, problema financeiro, né? Eu não vi outro modo de resolver esse problema, a pedir aposentadoria, porque, como eu tinha férias eu estava cansada, um pouquinho cansada, mas não foi o cansaço que me levou a pedir não, eu estava com esse problema financeiro.

E:

Financeiramente, eu acho que pouquíssima gente da instituição hoje se aposenta com salário bom, porque a maioria - 99% da instituição - tá enfiada em empréstimo. Isso aí eu te falo porque os meus amigos quase todos, a maioria, não aposenta porque estão enfiados em empréstimo. Não têm como aposentar porque o salário vai pela metade.

5.2. Reversão de Aposentadoria por Incapacidade Permanente (n = 5)

Na sequência, as narrativas sobre a trajetória dos entrevistados sobre o processo de aposentadoria e reversão, bem como os dados obtidos a partir da análise de conteúdo relativa aos entrevistados que retornaram ao trabalho por meio da reversão da aposentadoria por incapacidade permanente, com a descrição das categorias e apresentação dos temas identificados em cada categoria, seguidos de sua frequência.

5.2.1. Narrativas dos Entrevistados Sobre o Intercurso Entre a Aposentadoria e sua Reversão

Servidor 6 (S6): 44 anos, sexo masculino, casado, moram na residência 4 pessoas: servidor, cônjuge (não exerce atividade remunerada) e dois filhos menores. S6 foi aposentado por incapacidade para o trabalho, em decorrência de doença não especificada em lei, após a avaliação pela JMO. Passou por Licenças para Tratamento de Saúde (LTS), com tentativas mal sucedidas de retorno ao trabalho. Referiu que tinha consciência de seu estado de saúde, o que o deixava ainda mais fragilizado. A notícia da aposentadoria, apesar de esperada, pois julgava não ter condições de retomar ao trabalho, teve grande impacto em seu estado de saúde. Relatou que as pessoas próximas, inclusive familiares o questionavam com frequência sobre os motivos de sua aposentadoria, sentia-se julgado, humilhado, uma sensação de desvalor e inutilidade. Atribui o adoecimento a múltiplas causas: sua história de vida, questões conjugais e familiares, problemas financeiros e no trabalho. Com o adoecimento,

menciona que o trabalho tornou-se um martírio. Menciona que não foi possível readaptação. Foi informado, à época da avaliação por JMO, que poderia retornar ao trabalho, caso sua saúde fosse restabelecida. Relatou que elegeu isso como foco e apesar das inúmeras dificuldades na realização do tratamento e os problemas financeiros que se avolumaram, dado à aposentadoria proporcional (por volta de 1/3 do valor dos proventos quando na ativa), com endividamento progressivo, tentou focar no tratamento e no possível retorno ao trabalho. Esta era sua motivação. Refere que foi a fase mais difícil da sua vida, com problemas de ordem familiar, de saúde e financeira, uma luta diária, de muito sofrimento para se manter de pé. Segundo S6, o retorno ao trabalho não era só uma questão financeira, mas de dignidade. Não foi fácil lidar com a “invalidez”, não tinha noção do que estava acontecendo. Inicialmente houve agravamento de sua saúde. Recebeu muito apoio de sua esposa para o tratamento e um ano após se aposentar, solicitou reversão da aposentadoria. Seu pedido foi indeferido pela JMO, a qual o encaminhou para acompanhamento com assistente social e psicóloga da instituição. Alguns meses depois, pediu nova avaliação de reversão, a qual foi homologada pela JMO, trazendo-lhe uma felicidade imensa. No retorno ao trabalho, continuou com suporte das profissionais de Serviço Social e Psicologia. Foi lotado no mesmo setor em que trabalhava antes da aposentadoria, passou por uma fase de adaptação e sente que as coisas estão dando certo. Referiu que continua em tratamento com profissionais de saúde assistentes, apoio importante para manutenção de seu quadro de saúde.

Servidor 7 (S7): 45 anos, sexo feminino, exerce cargo técnico, coabitam 3 pessoas na residência (servidora e dois filhos universitários), somente a servidora exerce trabalho formal. S7 foi aposentada por incapacidade permanente em decorrência de doença não especificada em lei. Narrou que, desde seu ingresso na instituição, sentiu algumas dificuldades em relação a como o trabalho era gerido e organizado. Realizava tarefas que não lhe eram agregadoras de

valor por serem muito mecânicas. Chegou a conversar com sua chefia sobre sua formação e experiência anterior de trabalho. Contudo não sentia que era ouvida. Algumas vezes chegou a se sentir desrespeitada e pressionada. Não conseguia se adaptar. Com o passar dos anos, começou a adoecer, perdendo o interesse por qualquer atividade e atribuiu ao trabalho parte de seu adoecimento. Referiu que não conseguia se alimentar ou se levantar da cama. Tudo isso também trouxe repercussões negativas à convivência familiar. Disse ter ficado afastada do trabalho por mais de um ano em LTS. Certo dia, percebeu um desconto incomum em seu contracheque e fez contato com a área responsável. Foi informada de que isso acontecera em decorrência de sua aposentadoria. Sentiu-se devastada e sem chão, pois algumas semanas antes estivera em avaliação pela JMO e não recebera nenhum comunicado sobre a decisão de sua aposentadoria. Se sentiu injustiçada porque afirma que sempre foi muito honesta durante as avaliações da perícia médica, até porque o psiquiatra e psicóloga que a acompanhavam eram da instituição. Informou que nas avaliações pela JMO sentia-se pressionada e julgada, como se estivesse mentindo e chegou a ter crise de pânico antes da avaliação. Depois desse episódio, passou a ter completa aversão pela instituição. Sobre a decisão da aposentadoria, disse que pensou em judicializar a questão, mas logo desistiu por se sentir sem forças, desamparada. Durante o período de aposentadoria, começou a fazer outra faculdade para não estar ociosa e pensava que o trabalho era importante também para sua saúde, ainda era jovem e sentia necessidade de voltar, mas de modo algum para o setor onde trabalhava antes da aposentadoria. Apesar do impacto inicial da aposentadoria, seu quadro de saúde que já estava melhor se manteve estável, conseguindo, dentro do possível, gerenciar o sofrimento. Pensava que voltar ao trabalho pela reversão seria uma questão de tempo. Passado mais de um ano, a servidora solicitou reversão, recebendo decisão favorável. No retorno ao trabalho, solicitou lotação em Unidade diversa à que trabalhava antes da aposentadoria. Referiu que a motivação

para voltar ao trabalho nunca foi de natureza financeira, pois tem outras fontes de renda, mas foi sobretudo por questão de honra e de justiça. Relatou que a volta ao trabalho foi bem tranquila, contou ao chefe sua história e a reversão de aposentadoria. S7 disse que hoje se sente tranquila em relação ao trabalho, mais preparada, tenta não criar expectativas, realiza aquilo que lhe é designado, sem que isso lhe cause sofrimento, até porque a atividade hoje desempenhada envolve certo contato com o público o que lhe traz prazer, e também busca satisfação em outras atividades. Reconhece a importância da continuidade do tratamento de saúde para se manter bem. Destacou em sua fala que gostaria que outras pessoas não passassem pelo que passou e que o relato de sua história possa cooperar para isso.

Servidor 8 (S8): 50 anos, sexo masculino, casado, ocupa cargo técnico na instituição e reside com esposa e duas filhas, uma delas estudante universitária. Exercem atividade remunerada o servidor e uma das filhas. S8 foi aposentado por incapacidade permanente. Relata que não percebeu que estava doente, mas por sugestão de amigos devido à mudança física, decidiu procurar o médico. Foi afastado do trabalho para tratamento de saúde e permaneceu assim durante o período previsto em lei (24 meses). Como não havia perspectiva de recuperação de sua saúde, foi avaliado por JMO, com indicação de aposentadoria por doença não especificada em lei. Menciona que apesar de conhecer a legislação, sofreu grande impacto com a publicação da aposentadoria, chegando a desenvolver quadro depressivo. Além da drástica redução dos proventos, com endividamento, se deparou com as dificuldades para realizar o tratamento, adquirir remédios, o prognóstico desanimador e outros. Também sofreu com os sentimentos de inutilidade e não se via sem o trabalho. Neste período, também enfrentou diversos problemas familiares, foi uma fase de grande dificuldade. Quando se sentia melhor, realizava reparos de notebooks, celulares e outros como forma de complementar a renda. Relata que apesar desse cenário, tentava manter algum otimismo. Após quase dois anos

de aposentadoria, solicitou reversão, mas recebeu o indeferimento de seu pleito. Diante disso, judicializou a questão e após três anos, em 2019, recebeu parecer favorável para reversão da aposentadoria. Assim, retornou ao trabalho por via judicial. Foi lotado em outro estado por não haver vaga na unidade/estado em que trabalhava antes da aposentadoria. Refere que lhe foram oferecidas cinco possibilidades de lotação. Conta que os colegas da nova unidade lhe acolheram muito bem. Informa que não pensa em parar de trabalhar tão cedo. No período de afastamento, menciona que muita coisa mudou na instituição, principalmente os sistemas de informática. Passou por um período de adaptação e tem procurado se atualizar sempre que possível. Por outro lado, refere preocupação ao informar que depois do seu retorno, precisou se afastar por LTS. Continua em tratamento de saúde. Destaca a importância do trabalho para dar sentido à sua vida.

Servidor 9 (S9): 39 anos, sexo masculino, analista, divorciado, 2 filhos. Aposentado por incapacidade permanente (doença não especificada em lei) após atingir o tempo máximo de afastamento por LTS. Refere que ao ser aprovado no concurso para a instituição teve que se mudar de cidade, pois a vaga era em outro estado. A adaptação da família foi um pouco difícil e logo seu pai veio a adoecer. As questões familiares foram se tornando insustentáveis e S9 se sentia pressionado, não conseguindo intermediar as dificuldades, especialmente da vida pessoal. Relata que na sala em que trabalhava havia em torno de 12 pessoas no mesmo ambiente, com muita conversa paralela, o que dificultava a concentração. Seu trabalho exige elaboração de documentos técnicos e emissão de pareceres. Havia a pressão dos prazos e do volume de trabalho. Diante disso, começou a levar trabalho para casa e às vezes trabalhava durante a madrugada. Depois, como alternativa, ia para a biblioteca da instituição. Com o tempo, suas questões de saúde e familiar, somadas às dificuldades na realização das atribuições impactaram diretamente seu desempenho no trabalho. Destaca que sua chefia e

colegas eram compreensivos e solidários com suas questões pessoais, mas simultaneamente se sentia cada vez mais constrangido e incapaz de fazer as entregas exigidas. Começou a se ausentar do trabalho durante a jornada. Seu quadro de saúde foi se agravando e com o tempo já não conseguia comparecer ao trabalho, tentava evitar contato com as pessoas, isolando-se. Como alternativa, procurava alguns escapes, inicialmente dirigindo por horas seu próprio carro, vagando sem destino certo e posteriormente quando a família restringiu o uso do carro, se deslocava de ônibus, algumas vezes para outro estado. Relata que foi muito difícil pedir ajuda e reconhecer que estava doente. Neste período, já havia iniciado tratamento médico e encontrava-se em LTS. Afirma que suas experiências com as avaliações por JMO eram momentos difíceis. Em uma dessas avaliações foi encaminhado para acompanhamento com a área psicossocial que lhe deu suporte durante o afastamento, no processo de aposentadoria e de reversão. A aposentadoria veio por decurso de prazo da LTS conforme previsão legal. S9 afirma que apesar de já se sentir melhor, não conseguia pensar na ideia de retornar ao trabalho e seu médico assistente não recomendava seu retorno naquele momento. Em sua avaliação por perícia médica, a qual antecedeu a aposentadoria, diz que a JMO foi bastante assertiva, no sentido de esclarecer suas dúvidas, incentivá-lo no tratamento, informando sobre a possibilidade de reversão. Após a aposentadoria, mudou-se novamente para sua cidade de origem e continuou o tratamento lá com melhora significativa durante o período que precedeu à reversão. Relata que foi um período muito complicado, sentia-se constrangido quando os filhos lhe perguntavam por que não trabalhava ou quando alguém abordava os motivos de sua aposentadoria precoce. Também enfrentava seus próprios julgamentos em relação a ser jovem e considerado inválido para o trabalho. Foi uma fase difícil em muitos aspectos, inclusive de bastante endividamento, seu salário ficou menos de $\frac{1}{4}$ do que recebia na ativa. Recebeu suporte financeiro de familiares, mas as dívidas só foram quitadas com o passar dos anos,

quando da volta ao trabalho. Como parte da construção do retorno ao trabalho, cursou algumas matérias como aluno especial na universidade. Refere que isso o ajudou a ganhar confiança quanto à elaboração de documentos e relatórios técnicos. Também se dedicava aos afazeres domésticos e cuidados com os filhos. Quase dois anos depois, solicitou reversão de aposentadoria, obtendo deferimento. A JMO recomendou sua lotação na cidade em que residia, visto ter uma unidade da instituição naquele estado. S9 contou que, no retorno ao trabalho, recebeu apoio dos colegas e da chefia. Foi lotado em uma sala com outro analista, com boas condições de trabalho. Atualmente, mais de 4 anos após seu retorno, informa sua satisfação com o trabalho e que recebeu recomendações de elogio em seus assentamentos funcionais. Permanece em tratamento/acompanhamento de saúde.

Servidor 10 (S10): 55 anos, masculino, técnico, em união consensual, coabita com 6 integrantes da família, das quais 3 trabalham, incluindo o servidor. O servidor foi aposentado por incapacidade permanente por doença especificada em lei (proventos integrais) após avaliação por JMO. S10 refere que sempre gostou muito do trabalho que realizava, não era incomum exceder à jornada diária, pois sentia muito prazer nas atividades desenvolvidas. O período de adoecimento foi vivido do modo mais discreto possível. Destaca que a apresentação de LTS só ocorreu com o agravamento do quadro de saúde, quando não tinha mais forças. Informa que a Unidade em que trabalha é marcada por uma rígida hierarquia. Presenciou, não raro, hostilidade entre as pessoas e algumas vezes se tornou alvo dessas atitudes. Como apreciava muito o trabalho, costumava nele se refugiar. Quando foi aposentado, julgou ser este o melhor caminho para si, naquele momento, pois o ambiente de trabalho já estava desgastante, atrapalhava o autocuidado e o julgamento dos colegas, que desconheciam sua condição de saúde, o afetava negativamente. No primeiro ano de aposentadoria, houve agravamento de seu quadro de saúde, que posteriormente veio a

estabilizar. Este período foi marcado pelo isolamento e introspecção, não obstante as dificuldades do adoecimento. Procurou se manter otimista no enfrentamento da doença e com a melhora progressiva, revisitou antigos projetos pessoais como retomar os estudos da pós-graduação e se dedicar a projetos sociais. Durante a aposentadoria, é exigido do servidor aposentado, o comparecimento anual à gestão de pessoas da instituição para realizar o recadastramento, a chamada prova de vida. S10 informa que nos primeiros anos, quando ia à instituição para esse fim, costumava visitar os colegas de trabalho. Entretanto, interrompeu esta prática porque, nesses momentos, ouvia muitas piadinhas dos colegas sobre como obter a aposentadoria e como simular o adoecimento. Nessas ocasiões, também se dirigia à área responsável, na instituição, para verificar a necessidade de reavaliação por JMO, pois sabia de sua previsão legal. Contudo, era informado que aguardasse. Após alguns anos, foi convocado pela JMO para avaliação da capacidade laboral. Diante de sua melhora, foi deferido seu retorno ao trabalho, o qual foi comemorado e ansiado por ele. Refere que foi bem recebido pelos colegas e foram realizadas algumas recomendações pela área de saúde ao seu setor de lotação relativas ao seu retorno. Recebeu suporte importante da chefia imediata. Contudo, verificou que a cultura da instituição permaneceu a mesma ao longo dos anos. Afirma que encontra muita satisfação no trabalho, busca lidar com as contradições inerentes à própria instituição. Paralelo ao trabalho, realiza outras atividades profissionais. Os planos futuros envolvem a aposentadoria (em torno de 5 anos) e a continuidade de vários projetos pessoais e profissionais. Permanece em tratamento de saúde.

5.2.2. Categorias e Temas

Categoria 1: “É muito triste para o homem se sentir um inútil, um inválido sem condições de fazer nada” ($n = 30$).

Descrição: Esta categoria refere-se aos sentimentos dos trabalhadores sobre o papel do trabalho na construção da identidade e realização de si, partindo-se da concepção de que trabalhar exerce papel central na vida. Os entrevistados relatam que trabalhar proporciona um sentimento de dignidade e que evita se sentirem humilhados. O sentido do trabalho não se limita a executar tarefas, já que trabalhar vai além de simplesmente bater o dinheirinho no final do mês. O senso de utilidade provocado pelo trabalho também se mostrou aspecto relevante para os trabalhadores, pois é muito triste se sentir inútil, inválido, sem condições de fazer nada. O trabalho promove respeitabilidade social, pois, sem trabalhar, pessoas do círculo social dos trabalhadores tendem a tratá-los como invisíveis. Trabalhar evita o incômodo de se sentir ocioso e ainda promove um efeito potencializador positivo em vários aspectos da vida dos trabalhadores. Relatam sentimentos de frustração no período em que ficaram ausentes do trabalho e incômodo quando viam terceiros saindo para trabalhar. O trabalho é importante componente na constituição da saúde mental e não trabalhar é elemento que gera frustração aos trabalhadores. A relação dos resultados encontra-se disponível no Apêndice E.

Temas: ociosidade incômoda ($n = 9$); dignidade ($n = 6$); utilidade ($n = 6$); trabalho como elemento protetor da saúde mental ($n = 3$); respeitabilidade social ($n = 3$); frustração por não trabalhar ($n = 3$).

Verbalizações identificadas para esta categoria envolveram: “quando você não tem você fica indigno, se sente indigno, humilhado”; “[A questão do trabalho] vai muito além de simplesmente bater o dinheirinho no final do mês”; “é muito triste para o homem se sentir um inútil, um inválido sem condições de fazer nada”; “todo mundo teve que ocupar a cabeça, de deixar a vida girar, toda a pessoa normal, integrar a sociedade de forma plena”. Além de:

“para mim ficar sem trabalhar, eu vi que não dá certo, eu tenho que estar fazendo alguma coisa”; *“o meu trabalho, hoje, além do meu sustento, é algo que me faz melhor como pessoa mesmo, é onde, é onde eu presto um papel para a sociedade (...) , é onde eu tenho importância social”*; *“quando eu voltei agora para trabalhar, o tratamento em relação aos familiares também já houve uma mudança, [era] como se eu não fosse nada, fosse invisível”*; e,

Eu ter essa reversão da aposentadoria para mim ela foi além de simplesmente questão de voltar a trabalhar, voltar a ganhar o dinheiro, já foi muito, além disso, ela foi terapêutica, ela foi revigorante, ela ajudou em muitas questões outras aí né, ela trouxe mais confiança em outros processos que... ela teve um efeito potencializador positivo, sem dúvida, em tudo.

Por fim, *“o trabalho fazia falta, cara, eu via as pessoas saindo para trabalhar e eu sem trabalhar, sabe, aquele negócio...”* e *“quando você não consegue trabalhar é muito frustrante.”*

Categoria 2: *“Tenho muito prazer no que eu faço, eu adoro o que eu faço”* ($n = 16$).

Descrição: Nesta categoria, os entrevistados relatam fontes de prazer proporcionadas pelo trabalho. Todos os respondentes mencionaram identificar-se com o que fazem, pois adoram trabalhar, sendo o trabalho algo que lhes gera muito prazer. A maioria reconheceu que as relações socioprofissionais são fontes geradoras de satisfação, já que colegas fazem a diferença para a sensação de bem-estar e contribuem para que haja um bom ambiente de trabalho. Além disso, lidar com pessoas de diversas naturezas proporciona a oportunidade de crescimento pessoal. O trabalho também oferece oportunidade de constante aprendizagem por

parte do trabalhador, pois sempre há algo novo a ser aprendido. Reconhecem a existência de um sentido no trabalho relatado como fonte geradora de prazer.

Temas presentes na categoria: identificação com o trabalho ($n = 9$); relações socioprofissionais ($n = 4$); oportunidade de aprendizado ($n = 2$); sentido do trabalho ($n = 1$).

Verbalizações: *“tenho muito prazer no que eu faço, eu adoro o que eu faço”*; *“ainda amo o que eu faço até hoje”*; *“tem um colega que eu gosto muito dele, eu gosto de trabalhar com ele, é bom estar lá com ele, é bom o ambiente de trabalho”*; e, *“apesar de anos de trabalho na área, são coisas que eu não sabia que existiam, inclusive coisas novas que eu só soube depois que eu retornei.”* Por fim, também identificamos: *“não tem nada que eu não goste, não tem nada que eu tenha pavor. (...) Eu gosto do trabalho, eu gosto de estar lá, eu gosto do meu ambiente, não tem nada que me desabone, que me desagrade”*; *“a gente tem um crescimento, um crescimento com as amizades, né? Você conhece pessoas boas, lida com outro tipo de pessoa, boas ou ruins, mas você lida com pessoas”*; e, *“então eu vejo sentido no que eu faço, é tranquilo.”*

Categoria 3: *“Você já vai perdendo o ânimo, você trabalha, trabalha, não vai tendo satisfação, aquele prazer que você tinha, vontade de dar o seu máximo, sabe? Não é do mesmo jeito”* ($n = 31$).

Descrição: Esta categoria é composta pelas experiências de trabalho capazes de gerar sofrimento nos trabalhadores. Foi mencionada a falta de condições adequadas de trabalho, incluindo a estrutura física, como teto baixo, que deixava o ambiente quente. O excesso de pessoas trabalhando simultaneamente em uma sala pequena e a consequente falta de privacidade que isso acarretava foi aspecto classificado como dificultador para a execução das tarefas. Também foi fonte de sofrimento a percepção de injustiças quanto à repartição das

tarefas ao grupo, uma vez que uns trabalhavam menos, outros trabalhavam mais. Os procedimentos de avaliação de desempenho eram tidos como fonte de desconforto, tendo culminado em crise de pânico por parte de um trabalhador, ao sempre se sentir coagido, pressionado e julgado como mentiroso pelos avaliadores nessas situações. Houve menções à falta de solidariedade e sentimentos de desconfiança em relação aos colegas, que chegavam a bisbilhotar, roubar informação e montar dossiê contra os próprios pares. Também foram relatadas situações de trabalho permeadas por deboche, sarcasmo, nas quais o trabalhador sentia-se colocado na posição de bobo, de idiota. Foi verbalizada perda do desejo em relação ao trabalho ou a sensação de não querer fazer nada (apatia). A falta de identificação com a atividade laboral também foi considerada uma fonte de insatisfação.

Temas: condições de trabalho inadequadas ($n = 12$); perda do desejo ($n = 6$); sentimento de injustiça ($n = 4$); desconfiança por parte dos colegas ($n = 4$); falta de solidariedade ($n = 4$); e, falta de identificação ($n = 1$).

Dentre as verbalizações que surgiram nesta categoria, destacamos: *“teto baixo, em ambiente quente, sem ventilação”*; *“era muita gente numa sala só”*; *“você já vai perdendo o ânimo, você trabalha, trabalha, não vai tendo satisfação, aquele prazer que você tinha, vontade de dar o seu máximo, sabe? Não é do mesmo jeito”*; *“eu não quero nada, tá tudo bem, tá tudo bem”*; e, *“o trabalho não era dividido de forma equânime, então uns trabalhavam menos, outros trabalhavam mais (...), então passou a ser muito injusto. Tinha muito medo de retornar, inclusive no mesmo local de trabalho, com as mesmas pessoas.”*

Ainda identificamos: *“isso ficou difícil de engolir a ponto de colega bisbilhotar, roubar informação, montar dossiê para abrir processo administrativo contra mim”*; *“age com deboche contigo, com sarcasmo, te colocando numa posição de bobo, de idiota, ou seja, a minha cabeça pirava, porque eu estava fazendo só o certo, trabalhando”*; *“sempre fui*

coagida, inclusive nas minhas avaliações, sempre fui pressionada, sempre, sempre. Era uma coisa desconfortável, parecia que eu estava mentindo, sabe? Eu já tive crise de pânico antes de chegar nessas avaliações, horrível, horrível, horrível”; “São meus amigos, mas ao mesmo tempo era esse contato de desconfiança.”; e,

Eu tive que me adaptar a outros papéis, eu não consegui ser, eu não consegui ser. (...)

Eu tinha dificuldade em me adaptar a outros papéis. Aí você pensa: ‘mas você tem que se adaptar a outros papéis’. Tem, mas eu não consegui, eu não consegui. (...) Eu não lidei, eu deprimi.

Categoria 4: “Aquela história de Cristo: bateu de um lado, dê a outra face. Entendeu?”

(*n* = 68)

Descrição: Esta categoria é formada pelo conjunto de verbalizações que denotam as táticas utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com o sofrimento ocasionado pelo trabalho. Diversas estratégias foram relatadas, como: evitar conversar nos corredores para manter distância dos colegas e assim ser respeitado; criar uma fachada de que está tudo bem, quando na verdade se está sofrendo; silenciar-se diante de ofensas; dar saidinhas engraçadas para disfarçar o mal-estar diante de comentários depreciativos; aliviar o peso dos problemas no trabalho lembrando que a situação poderia estar ainda pior sem o dinheiro do salário; dar a outra face diante de uma agressão; calar-se diante de ofensas que machucam; ocupar-se em excesso (sobrecarregar-se) para não pensar no que faz sofrer; valorizar o fato de estar vivo para minimizar as pressões oriundas do trabalho, dentre outras. Para lidar com essas questões, foram mencionadas idas ao psicólogo e ao psiquiatra, incluindo a dispensação de medicamentos. Houve relatos de ressignificação do sofrimento por meio do acompanhamento psicoterápico regular, o qual permitia com que, aos poucos, fosse possível fazer, construir e

resolver coisas. Alguns trabalhadores mencionaram encontrar suporte em atividades que incluem cuidados com o corpo, como prática de atividades físicas, além de reeducação alimentar, visando emagrecer para se sentir bem consigo mesmo. Também foi verbalizada maior dedicação a atividades intelectuais, como a realização de cursos de graduação e pós, estudos voltados à aprovação em outro concurso público e leitura de livros de ficção. Estratégias de cunho religioso também apareceram como estratégias para mediar o sofrimento, como tentar obter forças na fé e assistir a pregações evangélicas.

Temas que surgiram: individualismo ($n = 8$); passividade ($n = 8$); aceleração ($n = 8$); racionalização ($n = 6$); desmotivação ($n = 3$); investimento em saúde mental ($n = 9$); resignificação do sofrimento ($n = 9$); cuidados com a saúde física ($n = 5$); apoio religioso ($n = 2$); e, atividades intelectuais ($n = 10$).

Verbalizações identificadas nesta categoria incluíram: *“você fica calado, quando a pessoa vem com uma piadinha e você não sabe devolver você vai fazer o que, ela vai para cima de você e você vai ouvir”*;

A minha questão é de não ter ferramentas para combater os ataques, então o que eu fazia? Eu me fechava. Mesmo com aquelas pessoas que vinham com certas brincadeiras que eu não gostava, eu continuava falando com elas da mesma forma, porque eu fui ensinado assim: ‘não retruca ninguém, seja gente boa.

Assim como: *“(...) era trazer tudo para mim, toda carga, jamais deixar externalizar isso, eu criava até uma fachada que estava tudo bem, por exemplo, quando eu estava com eles”*; *“geralmente eu ignoro [situações desagradáveis], raramente eu vou conversar, entendeu? Ou eu ignoro, ou então falo uma saidinha engraçada, ou uma brincadeira, mas a maioria das vezes é ignorar, a maioria das vezes”*; *“no trabalho, dificilmente você me vê nos corredores conversando, o que é uma defesa, uma forma de me proteger e, com isso, eu*

consigo uma certa distância e o respeito das pessoas e aí eu tenho menos invasões.”; e, “nós nos tornávamos descuidados porque queríamos estar o tempo todo fazendo algo, né?

Ocupados para não pensar.”

Além disso, outras verbalizações e aquela que dá nome a essa categoria foram: *“como eu não tinha um preparo para isso, para lidar com essas situações, qual era a minha estratégia? Ficar calado mesmo”; “aquela história de Cristo: bateu de um lado, dê a outra face. Entendeu?”; “pior é sem dinheiro, agora estou com uma grana, o que eu posso reclamar? Não, só agradecer a Deus que eu tenho um salário para poder cuidar da minha família melhor”; “sempre pensando positivo, porque se eu estou vivo até agora, já é um pensamento grande e positivo”; “emocional foi tranquilo, aquela história de sempre ter aquela fé que vai dar certo”; “primeiro eu tenho que estar bem comigo, comigo, questão da atividade física, com o meu corpo, emagrecer mais”; e, “(...) Na hora eu tratei bem, somente sorri e levei na brincadeira, numa boa, me sentei... não sentei e me retirei, só que aquilo me machucou.”*

Ademais, outras verbalizações foram: *“eu já tinha vontade, eu não ia ficar ociosa, então fui fazer faculdade eu fiquei então um tempinho sem fazer nada”; “eu tenho a intenção de fazer outro certame, outro concurso. Por sinal, eu estou me preparando há algum tempo”; “estou fazendo as minhas pós-graduações, estão ótimas”; “Fui fazer faculdade”; “sempre que eu to em uma crise grande eu faço isso, eu me matriculo num curso apertado e releio O Senhor dos Anéis, a trilogia”; “eu fui fazendo as minhas psicoterapias, conversando muito, fiz um trabalho bem específico para retornar ao trabalho”; “psiquiatra era novidade para mim (...), foi meu primeiro contato com medicação”; “[Na psicoterapia] finalmente eu conseguir falar e conseguir ressignificar muita coisa, sabe?”; e,*

Tinha dias que realmente eu ficava na cama e falava: 'Caramba'. Eu tentava dar algum sentido na coisa, trabalhando na casa e tal, tentando ler, voltar a ler e tal, mas era difícil. (...) Depois de um tempo, eu fui ressignificando isso, tinha terapia e eu falava: 'Não, cara, estou indo no caminho certo, estou conseguindo fazer as coisas, aos poucos eu estou construindo coisas, estou conseguindo resolver coisas.

Categoria 5: “Teve muitas humilhações em relação a isso [dificuldades financeiras], foi um momento muito difícil assim, o momento mais difícil da minha vida esse período de aposentadoria por invalidez” ($n = 13$).

Descrição: Esta seção agrupa os relatos que fazem menção às perdas financeiras ocorridas com a aposentadoria. Todos os entrevistados disseram-se surpresos negativamente com o valor do salário após se aposentarem, cuja perda foi considerada uma pancada, uma quebradeira geral. Tais perdas ocasionaram outros transtornos, uma vez que ficou quase nada do salário, o que os obrigou a se adaptar à nova realidade financeira, incluindo a imposição de privações aos filhos e cônjuges. Também foram mencionados problemas relacionados à contratação de empréstimos bancários, tendo em vista que as dívidas eram altíssimas.

Os temas incluídos nesta categoria foram: surpresa ao verificar o valor do salário com a aposentadoria proporcional ($n = 8$); consequências das perdas financeiras na vida familiar ($n = 4$); e, contratação de dívidas ($n = 1$).

As verbalizações incluídas nesta categoria foram: “no dia que bateu o contracheque (...) foi uma pancada que gerou todo um outro transtorno”; “teve muitas humilhações em relação a isso [dificuldades financeiras], foi um momento muito difícil assim, o momento mais difícil da minha vida esse período de aposentadoria por invalidez”; “hoje as dívidas, na

realidade, depois que eu retornei, comecei a sanar as dívidas, certo? Mas, até então, as dívidas altíssimas”; e, “não dava para sustentar duas casas, era impossível, estava tudo muito difícil”.

Ainda: “questão financeira ficou difícil, foi cortando tudo, né?”; “minha aposentadoria ficou quase nada”; “o contracheque vive defasado, e quando veio eu falei: ‘Nossa, quebrei geral’”; “não gostei muito desse afastamento, principalmente por não ter condições de me manter direito, nem eu e nem a minha família”; e,

A minha preocupação por incrível que pareça não foi muito comigo, eu me preocupava muito, por incrível que pareça, com minha família (...), eu sempre me preocupei muito aqui com as meninas, com minha esposa.

Categoria 6: “As pessoas não têm a dimensão do que é adoecer, o que venha a ser, seja familiar ou no trabalho” ($n = 22$).

Descrição: Nesta categoria, os trabalhadores mencionaram a presença ou ausência de apoio social diante de dificuldades relacionadas ao trabalho. A maior parte do apoio percebido foi em relação a membros da família, em especial por parte dos cônjuges, com destaque às esposas, que chegaram a surpreender com tamanho suporte dispensado. Também houve relatos de apoio percebido por parte dos colegas de trabalho, que fizeram e fazem o possível e o impossível para ajudar em relação à readaptação ao trabalho. Tal suporte também inclui aquele dispensado pelas chefias, consideradas acolhedoras e humanas, em especial no momento inicial da reversão da aposentadoria. Ainda que em menor número, houve relatos de apoio insuficiente por parte dos colegas de trabalho, alguns dos quais lançavam mão de brincadeiras e deboches em relação ao colega que retornou ao trabalho. Do mesmo modo, o suporte recebido por parte de membros do núcleo familiar, de diferentes parentescos, foi

considerado precário, o que foi creditado ao fato de que as pessoas não têm a dimensão do que é adoecer, dificultando o sentimento de empatia.

Temas: apoio por parte de familiares ($n = 8$); apoio por parte de colegas de trabalho ($n = 6$); ausência de apoio por parte de familiares ($n = 4$); e, ausência de apoio por parte de colegas de trabalho ($n = 4$).

Verbalizações que foram identificadas nesta categoria: *“a única que ficou ao meu lado me deu apoio incondicional foi a minha esposa, muitas vezes eu até me surpreendi”*; *“muita ajuda de família, da minha ex-esposa pesaram”*; *“não há esse apoio, não há esse abraço que a gente precisa muito”*; *“chefia muito acolhedora (...) no meu caso ela foi de uma humanidade que ajudou muito”*; *“o pessoal me tratou, ainda me trata muito bem, incrível como eles são colegas, são amigos, eles tentam fazer o possível e o impossível para poder ajudar, o meu chefe não tenho nem o que falar”*; e,

Eu realmente fico triste, porque você pensa: cara, eu fiquei quase dois anos [afastado], e aí, quando você retorna, o mesmo colega que fazia certo tipo de brincadeira, de deboche, aquilo tudo... quando eu cheguei, no terceiro dia, continuou da mesma forma, do mesmo jeito.

Por fim, *“as pessoas não têm a dimensão do que é adoecer, o que venha a ser, seja familiar ou no trabalho.”*

Após a apresentação dos resultados, passamos à discussão dos achados enunciados nesta seção à luz do referencial teórico assinalado nos primeiros capítulos.

Capítulo 6: Discussão

Pensar sobre o papel do trabalho nos remete à necessidade de compreensão das transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo da história da humanidade,

conforme pontuamos no primeiro capítulo desta dissertação, onde apresentamos o trabalho como realidade concreta instaurada a partir do advento do capitalismo e seus desdobramentos na sociedade contemporânea.

O homem, por meio do trabalho, se transforma e é transformado na sua relação com a natureza. Esta é uma relação dialética Marx (1867/1996), onde o próprio homem passa a ser não somente sujeito, mas o próprio objeto na relação de produção (estranhamento).

O trabalho é marcado por um processo contínuo com repercussões importantes no desenvolvimento da subjetividade e identidade do ser social, presentes nas inúmeras possibilidades estabelecidas entre o homem e a natureza. Trabalhar para a PdT não corresponde somente à atividade produtiva no mundo objetivo. O essencial do trabalho não remete somente à regra do que é visível, envolve toda a subjetividade do sujeito-trabalhador, o qual além de produzir, também revela-se a si próprio por meio do trabalho (Dejours, 2005).

Na presente pesquisa, procuramos discutir as repercussões no intercurso do processo de aposentadoria e o retorno ao trabalho por meio da reversão facultada aos servidores públicos federais, utilizando como recurso as entrevistas semiestruturadas. A análise da fala e da escuta dos trabalhadores possibilita a esses a capacidade de refletir, agir sobre o trabalho e dele se apoderar, desenvolvendo estratégias para transformar a organização do trabalho, acessar as situações relacionadas ao sofrimento, descobrir o prazer e articular possibilidades de emancipação do sujeito-trabalhador em busca de sua saúde (Facas, 2009).

Ao organizarmos este capítulo, procuramos abordar os resultados por grupo, inserindo a teoria da PdT de modo a dialogar com o relato dos entrevistados. Inicialmente, os servidores que passaram pela reversão voluntária, denominado Grupo I. Após, estudamos as particularidades do Grupo II, entrevistados que obtiveram a reversão da aposentadoria por

incapacidade permanente. Ao final da discussão, pretendemos tecer reflexões sobre o processo de reversão identificadas na análise dos resultados.

6.1. Grupo I: Reversão de Aposentadoria Voluntária

Neste grupo, a aposentadoria está relacionada ao envelhecimento, ao atendimento dos critérios estabelecidos na norma legal para requerer a aposentadoria, mas não à perda da capacidade laboral. Recordemos que a reversão da aposentadoria voluntária está condicionada ao interesse da Administração.

Os entrevistados compartilharam, durante as entrevistas, o transcurso da vida laboral antes da aposentadoria, a decisão da reversão e o retorno ao trabalho. Abaixo, foram selecionadas algumas falas ilustrativas dos motivos que antecederam à decisão de aposentadoria:

Eu me esforçava muito para ir, quando eu ia lá eu adorava trabalhar, eu sou doída, e quando era para voltar eu demorava para voltar, eu ficava pedindo a Deus ajuda para voltar, teve uma fase que eu fiquei assim, entendeu, então eu falei assim, meu Deus do céu, eu tenho... eu vou me aposentar agora, aí pensei, vou fazer cinquenta e cinco anos e vou pedir aposentadoria.

Assim como:

O que me levou a pedir aposentadoria foi o seguinte, eu estava com um problema, problema financeiro, né, e eu não vi outro modo de resolver esse problema, a não ser pedir aposentadoria, porque, como eu tinha férias, eu estava cansada, um pouquinho cansada, mas não foi o cansaço que me levou a pedir não, eu estava com esse problema financeiro (...) e o único jeito de eu resolver esse problema foi pedir a minha aposentadoria, por que, como eu tinha férias, tinha banco de horas e tudo, né...

E também:

Eu me programei assim, porque eu sempre... Como eu tenho muito tempo no serviço público, eu já trouxe de onde eu trabalhava a incorporação de quintos, e com o tempo a gente foi tendo os upgrades que a lei nos permitia, né (...) e eu fiz uma programação porque eu tive, como todo brasileiro, a gente tem alguns problemas financeiros, empréstimos, então eu me programei durante dois anos para me aposentar, mas desde de 2017 eu já tinha os pré-requisitos para me aposentar.

Por fim, apareceram outras falas, tais quais: “*Eu já tinha tempo de aposentar, eu não me aposentei proporcional, eu me aposentei por tempo de serviço. Não, eu tinha que dar um tempo para descansar um pouco a cabeça, isso aí foi o praxe, né!?*”; e, “*eu gostaria que meu pai demorasse trinta anos ainda de vida, mas eu não sei se ele demora seis meses, que ele está numa fase muito ruim...*”

As razões apontadas para a aposentadoria se relacionam ao cansaço, atendimento dos critérios para obtenção do benefício, dedicar-se aos cuidados de saúde de pessoa da família e também como meio para saldar dívidas. Todos os entrevistados possuíam mais de 30 (trinta) anos de trabalho à época da aposentadoria. Foram aposentados com proventos integrais, subtraídos os benefícios de quando estavam na atividade como função ou cargo comissionado, abono de permanência, gratificação por desempenho de atividade específica, auxílio-alimentação, etc.

A trajetória entre a aposentadoria e a reversão, com a concretização do retorno ao trabalho, no relato de alguns servidores deste grupo, foi marcada como um período de descanso, mas para outros denotou um período conturbado, fosse de incertezas em relação às questões financeiras, fosse da dificuldade para lidar com a ausência do trabalho e seus desdobramentos.

É relevante considerar que mesmo no “desligamento formal” do trabalho com a aposentadoria, todos os entrevistados possuíam projetos pessoais para esta nova fase que incluíam ter mais tempo livre para investir em outras atividades, se dedicar à família, redefinir suas prioridades de vida que com frequência estavam atreladas ao trabalho, investir em outros caminhos profissionais, realizando uma atividade laboral autônoma em período parcial e complementar à renda, valorizada socialmente. A venda de sua força de trabalho, ainda que em outra atividade diversa daquela que ensejou a aposentadoria para manter não somente as demandas de consumo, mas do próprio lugar da pessoa na sociedade, dando continuidade a seu papel no sistema de produção capitalista. Entretanto, o planejamento de se estabelecer como autônomo não se concretizou de modo exitoso, como pode ser visto pelas falas:

Mas eu vou começar a advogar e daqui a pouco vou ter um dinheiro a mais e tal, tal, eu não pensava nessa coisa dar errado, não pensava que ia dar errado, eu sabia que no começo ia fazer falta o dinheiro

Além de:

Eu queria montar um lava jato na região onde eu moro, só que eu não queria alugar imóvel, eu queria comprar um imóvel, isso que ficou caro, porque aluguel é terrível. Eu vi muita gente perder o negócio porque o proprietário pediu o imóvel de volta, então eu não queria isso, então eu não consegui implementar o meu objetivo que era montar um lava jato...

E, por fim, “a partir daí (da aposentadoria), eu poderia advogar, e tocar a minha vida, né?” e “não consegui ficar aposentada porque a minha intenção era de aposentar e fazer alguma coisa para mim, né, só que aí eu não consegui...”

Autores como França (2002), Khoury et al. (2010), Santos (1990), Zanelli et al. (2010) destacam a valorização social atribuída ao indivíduo que tem uma posição no mercado de

trabalho e os impactos sobre o sujeito do desligamento do mundo do trabalho, bem como esta fase pode se tornar um momento de perda de referência, dado à importância da profissão para a construção da identidade e à mudança dos papéis desempenhados pelo indivíduo na sociedade.

A aposentadoria representa um momento de ganhos e perdas. Se por um lado a aposentadoria compreende processos de perdas e enfraquecimento de papéis relacionados ao trabalho, por outro, pode propiciar o fortalecimento do papel de membro da família e da comunidade (Wang et al., 2011).

A vivência desse período foi experimentada de modo diverso pelos participantes deste grupo. Somente um dos servidores atribuiu conotação positiva direta ao evento da aposentadoria:

A gente acostuma com a folga, né [risos] com o não cumprimento de horário, dormir até mais tarde um pouco, sair para a rua e não ter hora de voltar; porque não tem que trabalhar, não tem aquele compromisso, a gente fica mais solto, né, mais folgado no sentido de a vida da gente estar mais liberada, porque quando você está trabalhando você tem hora, faz alguma coisa antes do expediente ou faz depois, né, e quando está aposentado não, a gente faz o que bem entende, né, faz as coisas que tem que fazer, sem preocupação de voltar; mas é uma coisa, assim, eu fiquei vinte e um meses aposentado, para mim foi um mês, foi tão rápido que eu achei que eu tinha tirado um mês de férias.

Este momento, pode gerar incertezas inerentes à ausência do trabalho nesse novo período, ao sentimento de inutilidade, à organização do tempo, ao isolamento, à redução de rendimentos. Trata-se de um processo subjetivo permeado por crenças e emoções e visivelmente relacionado às vivências de cada sujeito. Nesse cenário, alguns servidores

revelaram um discurso permeado por dificuldades e sofrimento relacionado à ruptura profissional com a instituição ('desesperada, deprimida') e a surpresa ao se deparar com o valor do salário ao se aposentar:

Então aí eu fiquei muito deprimida, muito deprimida (...) aí eu comecei a ficar desesperada menos de um ano, em menos de um ano eu comecei a ficar desesperada e começar ver se eu podia voltar (...) Eu estou aposentada e não aguento mais, eu estou sem dinheiro, eu estou deprimida, tenho um monte de problemas, eu queria saber se posso voltar...

Assim como:

Esses sete meses não foram fáceis, foram muito difíceis, eu quase que entro em depressão por causa disso, porque, eu me vi sozinha, eu me vi dentro de casa com um salário mínimo, porque perde bastante, sem poder trabalhar, sozinha, sem ter aquele público, aquelas pessoas para que eu pudesse conversar, que eu pudesse também ajudar, e também me desabafar (...) tem muitas pessoas lá no serviço que eu converso, que quando eu estou triste que elas percebem sempre chegava alguma para me dar uma palavra de conforto, uma palavra de carinho, um beijo, aquela coisa toda, aí quando eu me vi nessa situação eu fiquei desesperada, tinha dia que eu chorava, chorava de manhã, chorava de tarde, chorava à noite, certo, não tinha vontade de fazer nada.

E, por fim:

Assim eu já comecei o meu período de aposentadoria afetado psicologicamente, muito, porque eu não sabia o que eu ia fazer para sustentar a minha família, porque você tem uma aposentadoria e você vê que só vai ganhar metade dela de um dia para o outro é algo, assim, que eu não desejo para meu pior inimigo.

Um dos servidores relatou sua frustração ao ter se preparado para a aposentadoria com antecedência, mas em virtude de um entendimento do TCU em relação à suspensão do pagamento de uma parcela de opção que auxiliaria no equilíbrio financeiro na pós aposentadoria, foi obrigado a solicitar a reversão:

Eu fiz os cálculos para a minha aposentadoria como eu te falei durante dois anos, aí eu consegui me livrar de alguns perrengues financeiros, bom, agora dá para me aposentar, e eu fiz o pedido já dentro da minha programação com a seguinte situação, eu ia perder uma função (...), eu ia perder também o auxílio alimentação (...) como eu ao me aposentar eu teria direito a uma parcela que a gente chama parcela de opção (que compensaria as perdas financeiras da aposentadoria). O que aconteceu, quando foi em 06 de agosto, e eu pedi a minha aposentadoria com essa parcela de opção, mas quando saiu a portaria saiu sem a parcela de opção.

Também foi mencionado que:

Eu me programei para me aposentar, não me programei para retornar ao trabalho, apesar de que tem pouca gente aqui, como no Brasil todo, quando o chefe soube que eu estava pedindo para voltar, ele graças a Deus você está voltando, mão de obra coisa e tal, aquele negócio todo, mas ele entendeu, né, a minha parte que só estava voltando por conta da questão financeira.

Já outro servidor refere que se sentia à toa durante o período de aposentadoria, visto que o trabalho traz uma rotina, imprime um ritmo à vida e na ausência do trabalho, essa se desorganiza:

Aí, fiquei dois anos e meio em casa praticamente à toa, quando surgiu a oportunidade que a instituição estava precisando de gente que não podia contratar porque era um ano eleitoral, eu retornei e estou lá estou tranquilo, estou em casa esses dias por

causa dessa pandemia estou em casa, mas se tiver que voltar hoje ou amanhã eu estou pronto.

A fase da aposentadoria foi associada à visão de incapacidade, inutilidade, cercada por estereótipos negativos e percepções sociais formuladas a respeito desta etapa de vida inerentes à perda do lugar do trabalho na vida do sujeito (França, 2002), o qual se modifica para e pelo trabalho em consonância com a concepção do trabalho como categoria social.

Na ausência do trabalho formal, se confirmou a importância deste como constituinte da identidade dos sujeitos. As vivências do não trabalho se relacionaram a processos de adoecimento citados por alguns servidores, bem como dos sentimentos relacionados à exclusão social. No retorno ao trabalho, sobretudo naquelas situações em que os entrevistados relataram se sentir deprimidos e inúteis, o trabalho se configurou como elemento fundamental na saúde psíquica.

A centralidade do trabalho destacada pelos entrevistados está ligada não somente à importância atribuída ao trabalho como categoria social, mas aos sentimentos de gratidão por exercer o trabalho nesta determinada instituição. Ser servidor público desta instituição encerra um certo orgulho, de modo favorável à dinâmica contribuição/retribuição. Todos relataram a importância que tiveram na construção da Instituição, hoje nacionalmente reconhecida, pois ingressaram quando essa ainda estava começando. Um dos servidores outorga à Instituição o lugar de “minha casa”. Assim, no processo de aposentadoria, o sentimento de desamparo, de ruptura com o estabelecido pode ser pesado e penoso, pois, para muitos, o ambiente de trabalho é um verdadeiro lar (Witczak, 2005).

Para os entrevistados, é a partir do valor atribuído ao trabalho que se percebem como ser social que contribui com a sociedade. Aqui o trabalho não aparece somente voltado ao seu

sentido econômico, mas também à capacidade para agregar valor a outros, à sociedade como um todo.

Os entrevistados relataram que trabalhar proporciona um sentimento de dignidade, senso de utilidade e promove respeitabilidade social. Para alguns, trabalhar evita frustração e incômodo devido ao ócio relacionado ao não trabalho. Reconhecem que o sentido do trabalho vai além de executar tarefas e relatam frustração no período em que ficaram ausentes do trabalho. O trabalho se configura ainda como importante componente para constituição da saúde mental.

O processo de ruptura com o trabalho se mostrou improvável para alguns que não conseguem se imaginar longe do trabalho novamente, pelo menos no momento. Muller (1992) assinala que quando o sujeito se sente em plena capacidade física, mental e psicológica, torna-se mais difícil se afastar do trabalho. Destaca também que quanto mais efetiva a participação do papel profissional na vida do sujeito, maior a possibilidade de vivências de sofrimento no momento da aposentadoria.

A interrupção ocasionada pela aposentadoria evidencia como este momento é complexo e como pode se converter em uma experiência negativa a depender do sentido atribuído ao trabalho, do reconhecimento proporcionado pelo trabalho, condições financeiras, configurações familiares, existência de outras fontes de realização pessoal, dentre outros. Todos esses aspectos trazem repercussões na decisão de se aposentar e se manter ou não aposentado. Abaixo, de modo ilustrativo, apresentamos o papel atribuído ao trabalho pelos sujeitos da pesquisa:

Em primeiro lugar é um meio de sustento, né, sobrevivência, depois é um complemento para a gente na vida da gente, o trabalho ele dignifica a pessoa, ele traz um ambiente de trabalho para a gente, convívio com pessoas de diferentes

personalidades (...) então a gente tem um convívio muito bom, e isso preenche a vida da gente, você sente que está vivendo em um meio social, você sente a pessoa que tem um meio de vida que é preenchido com o trabalho, com as amizades, sempre me sentia muito bem com isso trabalhando.

Ainda:

Ah, não, o trabalho para mim é uma coisa muito importante na minha vida, mesmo, e trabalhar aqui principalmente (...) Eu acho que eu me sinto mais valorizada. Isso, acho que é um lugar que eu tenho valor, eu tenho mais valor que em outros lugares

Assim como:

Eu senti desse jeito, eu estava me sentindo inútil, sentia falta do trabalho, lá (fora do trabalho) as pessoas sabiam quem eu era. Não, não tinha essa noção. Até porque todo mundo espera pra se aposentar como sendo uma coisa boa, né? Não ter mais obrigação...

E outras falas como:

O trabalho para mim, ele é como eu te falei, ele faz parte de minha vida, ele é uma coisa que me deixa muito bem, certo, como se pode dizer, é uma coisa assim que me deixa bem, que me deixa tranquila, tá, o espaço que ele ocupa na minha vida (...) Mas sem o trabalho parece que as coisas na minha vida ficaram sem graça, não tinha vontade de nada.

(...) mas a instituição não sai da minha cabeça não, a instituição é a minha casa, a minha vida é a instituição porque sem a instituição eu não sou nada, eu dependo da instituição para tudo, apesar de que a instituição não depende de mim, mas eu dependo dela, hoje eu dependo dela.

Tão quanto:

Trabalho significa muito, o trabalho é a minha sobrevivência, eu sem ele não tenho como sobreviver e eu com o meu trabalho eu sustentei, criei minhas filhas e estou aqui, não posso largar meu trabalho, a instituição para mim é o meu trabalho é minha vida (...) É quem eu sou, voltar a trabalhar foi bom demais pra mim...

E, por fim, “*o trabalho para mim é uma necessidade seja ele qual for, o ser humano não vive sem o trabalho, o trabalho é uma necessidade...*”

Estes sujeitos reafirmam a centralidade do trabalho em suas vidas como fonte de realização e satisfação:

O meu lado melhor é o estudo e o trabalho. E o trabalho e o estudo onde eu sou a bambam, então, assim, tipo eu me dou bem, eu trabalhei na Caixa e fui gerente, eu fui subgerente, eu fui chefe não sei do que, eu sempre me dei bem, no trabalho e nos estudos.

Além de: “*Hoje eu me sinto muito bem, muito bem mesmo, alegre, feliz, certo, com vontade de trabalhar sempre.*”

Os participantes narraram que a relação com a instituição se modificou completamente durante a aposentadoria. Referiram a perda da identidade profissional (“tiram seu crachá”) e de acessos aos sistemas para obter qualquer informação na condição de aposentado, sendo de fato inativado por parte da instituição. Um desligamento abrupto para o qual as pessoas não foram preparadas e informadas previamente para que pudessem, caso desejassem, salvar documentos que julgassem importantes ou e-mails de valor pessoal.

As pessoas aposentadas são apresentadas a seu novo status de ativo para inativo com esse rompimento súbito. Há de existir possibilidade para se pensar esta transição de modo mais apazível. Esta “desfiliação” do mundo do trabalho traz sofrimento, como se deixasse de

existir e a aposentadoria se apresenta como metáfora de “morte”, como se constatou no discurso de um dos entrevistados. O encerramento da atividade laboral indicaria uma situação de incapacidade, “morte” e perda de identidade (Moreira, 2011), conforme notado na fala:

“(...) o que tinha acontecido, porque eu perdi (acesso aos sistemas). A partir de que a gente é aposentado a gente perde todo o acesso aos sistemas (da instituição)” e:

Escute o que eu tô te falando, no dia que você aposentar, você pode ter amizade que você tiver dentro da instituição, no dia que você aposenta ninguém conhece mais você, ninguém se lembra de você é dois ou três amigos que trabalha mais perto ali de você que bate-papo com você todo dia é que vai falar com você, tirando disso ninguém vai te procurar, ninguém vai querer nem te dar um bom dia. Para eles lá quando a gente se aposenta, você já morreu, você já é um inútil, já não serve mais para nada. Então eu constatei que quando eu me aposentei foi exatamente isso, quando você aposenta pra eles você é um inútil, você não serve mais para nada, eles não te dão bom dia, nada, nada, sabe o que é nada. Primeira coisa toma o teu crachá, segundo tira todos os teus contatos de computador você não você não tem acesso a senha da instituição e você não tem acesso a mais nada você não consegue entrar para ver nada seu, então quando você aposenta pra eles você está morto não serve para mais nada. É só um exemplo que eu dou para quem aposenta e para quem pensa em aposentar, se você aposentou aqui, não sei em outro órgão, estou falando desta instituição porque é a minha casa que eu estou há quase 40 anos, ninguém te conhece mais, você é esquecido.

Debetir (2011) aponta como consequências imediatas negativas da aposentadoria a sensível diminuição da renda familiar e a ansiedade diante do esvaziamento deixado pelo trabalho. Os dados a partir da análise das entrevistas confirmam esses achados.

Do ponto de vista dos entrevistados, a ausência do trabalho também representou a perda do contato social. O trabalho é entendido como lugar de pertencimento e valor que se instaura na esfera social e é imprescindível para a construção da subjetividade e da realização do ser social (Dejours, 1994b). Assim, se afastar desse lugar de pertencimento revelou que as amizades não eram tão sólidas como se imaginava. Há referência a um ressentimento por ser “esquecido”. O local de trabalho era o lugar de pertencimento social da maioria dos entrevistados, onde se relacionavam, conversavam com os colegas. A aposentadoria implica, sob este ponto de vista, em um momento de exclusão, pois mesmo a participação em atividades sociais encontrava-se condicionada ao grupo de trabalho. Este período exige a reaproximação do grupo familiar ou mesmo a construção ou resgate da rede social de apoio:

Não, muita falta (do trabalho). Vou explicar para você uma coisa, você está na ativa todo mundo é seu amigo no dia que você aposenta nem teu chefe liga para você, entendeu, você passa a ser uma pessoa mais estranha do mundo é quando você se aposenta.

Outra fala nesse sentido foi:

Eu perdi aquele ambiente de coleguismo do serviço, a gente, como eu moro aqui num lugar mais afastado (...) e no caso a gente convivia muito porque, ah, tem uma festinha ali, tem um aniversário de um colega e tal, a gente sempre estava junto e era sempre convidado, quando a gente aposenta esse ambiente a gente quase que cem por cento a gente perde, porque estar aposentado, o colega lembra de quem está trabalhando ali. Eu sentia essa falta, do coleguismo de quem estava na ativa, que aí você passa a conviver mais com os parentes e aqueles amigos que você já tinha antes de trabalhar.

Uma terceira fala indicou que:

Esses meses que eu tive aposentada, eu perdi o contato com praticamente com todo o mundo, a única pessoa que assim, que eu ainda mantive contato assim direto, direto, né, muito porque já somos amigas há muito tempo é a Maria, com quem eu falava quase todo o dia (...) mas o resto, não falava com mais ninguém, porque você perde o contato com as pessoas. Então em casa eu não tinha contato, porque eu não estava fazendo nada, né.

E, por fim:

(...) trabalho é necessário para a dignificar, para nos dar sobrevivência, então isso para mim, o trabalho para mim é isso, é uma necessidade que o homem tem, tá, para sua sobrevivência e para a sua organização social, porque não dizer, tá, então para mim trabalho é isso, é uma necessidade do ser humano seja ele trabalho qual for, tanto para você ter a tua felicidade pessoal, a tua felicidade própria, como você também contribuir para felicidade alheia, porque o teu trabalho te dignifica, mas também dignifica a sociedade, a depender do tempo do seu trabalho, né, trabalho legal, trabalho justo, então isso para mim é um.

A ausência da dinâmica do reconhecimento quando do desligamento do trabalho aparece claramente na fala de um servidor, mesmo após tantos anos de dedicação ao trabalho, demonstrando a exiguidade de retribuição simbólica pelos anos prestados ao labor:

Eu senti é uma tristeza muito grande. Você tem muito amigo e da hora para outra você fica rejeitado no pé da parede isolado: que ninguém te dá bom dia, que ninguém te liga para saber. Meu chefe, eu trabalhei com ele a vida inteira, ele nunca me ligou 'rapaz parabéns pela sua aposentadoria' nunca, você acredita nisso? Nem meu chefe que eu trabalhava com ele direto nunca foi homem para dizer 'oh muito obrigado pelo

bom trabalho ou pelo mau trabalho pelo pouco tempo' como você quisesse até isso eu nunca recebi dele, do meu chefe. Dos meus colegas foram dois ou três.

Outro aspecto relevante para a discussão dos resultados se relaciona aos impactos financeiros inerentes à aposentadoria. De acordo com o relato dos servidores, há redução substancial no valor do salário quando em comparação com o valor anterior à aposentadoria. Alguns entrevistados referiram ter conhecimento dessa redução, mas não a dimensão de seus impactos. Enfatizaram também a defasagem do salário dos servidores públicos, sem aumento salarial há alguns anos, o que tem levado alguns à contratação de empréstimos e consignados que comprometem parte da remuneração. Há certa normalização (banalização) do endividamento por parte dos servidores do órgão. Sinalizaram para a necessidade de rever seu padrão de consumo na tentativa de adequá-lo à realidade financeira imposta pela aposentadoria. Como consequência da perda financeira, houve menções a impactos familiares e problemas relacionados à contratação de dívidas bancárias, um elemento dificultador da possível escolha entre permanecerem aposentados ou seguirem trabalhando. Alguns indicaram que, caso estivessem desobrigados dos compromissos financeiros, escolheriam não trabalhar mais. A relevância do ponto de vista financeiro também foi identificada na investigação de Cruz (2011) com amostra composta por servidores públicos federais na qual verificou que a aposentadoria era adiada por razões financeiras, de manutenção do salário.

A maioria ($n = 4$) passou pela experiência de endividamento, a qual se tornou o motivo crucial para a tomada de decisão para retornar ao trabalho, somada à necessidade de convívio social acima mencionada:

O salário de aposentado, ele cai mais de 40%, né, na ativa, é uma diferença tremenda, isso é uma coisa que a gente sente na hora, quando a gente aposenta que o salário cai mais de 40%. Então essa dificuldade a gente estava sentindo logo no mês seguinte

quando o salário veio mais baixo, e a gente está acostumado com aquele dinheiro no bolso, e não tem ele para gastar, então você já começa apertar o cinto aí, a vida fica mais restrita...

Outras falas indicaram que “*financeiramente eu acho que pouquíssima gente da instituição hoje se aposenta com salário bom porque a maioria, 99%, tá enfiada em empréstimo*” e:

Eu vou te falar, assim, se eu tivesse grana para estar em casa, passear e tal eu ia estar em casa. Se você perguntasse, hoje em dia, ou mesmo na época que eu voltei, se você tivesse dinheiro, dinheiro que eu digo sobrando, assim, suas contas pagas, desse para dar uma viajada, desse tudo, você não gastasse com remédio, isso e aquilo, você voltaria a trabalhar? Não, eu ia tentar ser advogada e se não pudesse fazer outra coisa (...) é que a parte financeira não permitiu que eu ficasse aposentada, então, assim, eu faria outra coisa da vida, eu iria viajar...

Além disso:

(...) minha vida entornou com a minha aposentadoria, tudo que eu tinha me programado foi por água abaixo, então aquilo que eu me programei para me aposentar, eu estou fazendo de novo (...) para ver se quando eu me aposentar com a metade da minha aposentadoria eu já não esteja com os problemas (financeiros) que eu tenho hoje, que eu tive que adquirir novamente, por conta do resultado da minha aposentadoria...

Por fim, algumas falas indicaram que “*tinha aquela ilusão que vai dar tudo certo, aí quando eu vi que meu salário diminuiu para caramba, eu entrei em depressão mesmo, daquelas profundas mesmo*” e:

Se, de repente, você tirasse na loteria um valor que desse para pagar as tuas dívidas, não é para eu ficar rico, nem fazer investimento, nem nada, para pagar as tuas dívidas, qual sua perspectiva para o trabalho? Aí eu te respondo, eu me aposentaria, eu ia me aposentar imediatamente.

Em referência à concretização do retorno ao trabalho, houve uma variabilidade em relação ao prazo entre a aposentadoria e a decisão do pedido de reversão, de 6 a 41 meses ($M = 21,8$; $DP = 17,32$). Este íterim se deu a partir, principalmente, das causas que motivaram o retorno: questão financeira urgente, falta de contato social, isolamento, adoecimento, sentimentos relacionados ao papel do trabalho e sua ausência:

(...) não tinha coragem de ir para cozinha fazer comida, eu não tinha coragem de limpar a casa, eu não tinha coragem de fazer nada, foi onde eu pensei conversando com a Doutora L., né, e aí a Doutora L. Foi e me passou, ela disse, oh, você pode voltar ainda, porque você tem cinco anos para voltar a trabalhar, se não está legal vai lá e conversa, vai no RH e conversa e pede para voltar...

Algumas outras falas incluíram:

As duas coisas (projeto pessoal não deu certo e surgiu uma necessidade econômica) [Risos], não deu certo. Então eu estava parado, não estava fazendo nada e fiquei pensando, matutando, conversando, foi quando eu conversei com meu genro sobre esse assunto, ele falou, por que você não volta (...) à atividade, faz a reversão... aí ele foi e me deu a dica como fazer a reversão.

Assim como:

A parte financeira estava ruim eu não podia fazer outras coisas, nem viajar e nem me dedicar a coisas... filantropia, assim, eu gosto de ajudar, não pude fazer isso, então

ficou horrível, entendeu, aí eu pensava, sem dinheiro, sem trabalhar e sem fazer o que eu quero, sem viajar, sem nada, então a opção foi voltar a trabalhar.

E, por fim, *“depois comecei a sentir falta do trabalho, o dinheiro também pesou... quando o colega me disse que eu podia voltar, achei boa a ideia, eu amo a instituição, meu trabalho.”*

O trabalho possui uma natureza dialética, marcada pelas contradições inerentes ao ato de trabalhar. Esses paradoxos se relacionam às vivências de prazer e sofrimento experimentadas pelo trabalhador, podendo originar tanto processos de alienação, como de emancipação, aprendizado, solidariedade e democracia (Dejours, 2007b).

O trabalho é um mediador vital e privilegiado entre o inconsciente e o campo social (Dejours, 2004b) e pode se tornar fonte de prazer e/ou sofrimento, sendo este último capaz de mobilizar o sujeito-trabalhador na busca de condições que se configuram como alternativas para se manter saudável. Essa subversão do sofrimento não significa tornar sem efeito o sentimento, mas sim ressignificá-lo pela reapropriação por parte do trabalhador do vivido no real do trabalho ao atribuir um novo sentido às vivências de sofrimento em prol de sua saúde.

Nas narrativas dos servidores foram identificadas situações geradoras de sofrimento no trabalho. Os entrevistados verbalizaram que as relações socioprofissionais nocivas, incluindo formas de comunicação por meio de xingamentos e falta de solidariedade dos colegas, eram fontes de sofrimento no trabalho. A falta de identificação com o trabalho e os sentimentos de injustiça, quando percebidos, também foram mencionados. Os trabalhadores relataram ter sofrido advertências ilegais e injustas, além de se sentirem obrigados a cumprir com exigências as quais, na verdade, eram de responsabilidade de superiores hierárquicos. Erros de sistema, e não dos servidores, eram usualmente tidos como culpa dos trabalhadores, e geravam cobranças que os desestabilizavam. Além disso, foram citados sentimentos de

inutilidade e rejeição, falta de reconhecimento e condições inadequadas de trabalho. A sobrecarga de trabalho devido à insuficiência de servidores foi pontuada como fonte de adoecimento.

Dentre as falas identificadas nesse sentido estão: *“sofri uma advertência injusta e ilegal”*; *“uma hora que eu perdi a minha paciência mesmo, eu já estava tomando remédio para depressão, isso e aquilo, chegou numa hora, eu trabalhava até onze horas da noite todo o dia para dar conta”*; assim como *“Quando a gente reclamava do excesso de trabalho, a administração superior dizia, olha, a porta da sala é a serventia da casa, não quer trabalhar vai pedir para ir embora, quantas vezes ouvimos isso, né?”*; e, *“o colega chegava alterado, então ele queria uma coisa, e não era possível, e ele xingava até muitas palavras que eu não estava acostumada, então eu achava aquilo muito ruim, e eu ficava recuada.”*

Por fim, identificamos as falas *“realmente eu estou frustrado porque eu não posso desenvolver a minha intelectualidade lá, e com isso a gente vai ficando, desculpa a palavra muito forte, a gente vai ficando burro, a gente desaprende”* e *“carreguei essa instituição nas costas quando ninguém queria ir para aí, hoje nós ficamos esquecidos, o pessoal mais da antiga hoje para eles não faz muita diferença.”*

Houve relatos de situações geradoras de sofrimento relacionadas à efetivação da reversão e de retorno ao trabalho. Pontuaram como esses momentos também podem ser vividos como um processo negativo de mudança a depender da motivação para o retorno:

Então, a pessoa sofre, porque eu sofri isso aí, eu acho que essa reversão não é uma coisa muito comum, que nem você ver pouca gente, então aqui no Estado porque...

Quando eu voltei, tinha muita gente que não me conhecia, que falava, ‘você é aquela mulher que voltou da aposentadoria?’

Assim como:

Que loucura, por que você fez isso? No começo eu explicava não, porque eu tenho uma situação diferente, tenho um monte de problema, tal, tal, ah, não sei o que lá, aí eu explicava me sentia mal sabe, porque eles me julgavam (...) Então, assim, o pessoal tem essa coisa de você ser antiga, de você ter voltado, de você, tipo tivesse tomando o lugar de alguém

E também:

(...) me programando para me aposentar, tudo isso foi por água abaixo porque eu tive que pegar empréstimo com agiota, com banco, tudo isso retornou, e eu nesse perrengue de pedir a reversão e a reversão não sair, e eu não sabia qual motivo, isso me afetou muito, psicologicamente, eu só não adoeci porque para eu adoecer psicologicamente precisa um negócio muito forte, até agora, graças ao meu bom Deus isso nunca aconteceu.

Por fim, identificamos a fala: *“Quando eu fui aposentado, praticamente no outro dia, uma semana eu entrei com pedido de reversão...”*

Em contrapartida, os entrevistados também relataram satisfação e prazer no trabalho com a expressão de sentimentos de gratidão, realização, valorização ligada ao trabalho, hierarquia flexível, identificação com o trabalho, reconhecimento e sentido do trabalho. Da mesma maneira, afirmaram que o sustento proporcionado pelo trabalho é também fonte relevante de contentamento. Ainda foi mencionado satisfação com o fato de o trabalho servir como fonte de reconhecimento, assim como um elemento capaz de fornecer sentido à vida: *“o trabalho para mim é muito importante, porque, assim, eu faço o que eu gosto”*; *“eu nasci para ser servidor público”*; *“eu não só gostava como amava, né, porque eu sempre amei aquele lugar”*; *“trabalho [...] sem ele não tenho como sobreviver e eu com o meu trabalho eu*

sustentei, criei minhas filhas e estou aqui não posso largar meu trabalho”; “eles precisam de mim lá, entendeu, porque lá não tem gente, e as pessoas são inexperientes”; “eu me vi sozinha, sem ter aquele público, aquelas pessoas para que eu pudesse conversar, que eu pudesse também ajudar, e também me desabafar.”; e, “(...) eu tenho o prazer em trabalhar, eu gosto do meu trabalho, não tenho intenção de sair para outra área, enquanto eu puder fazer o meu trabalho eu vou fazer.”

Por fim, identificamos a fala:

(...) satisfeitíssimo. Não posso dizer que eu estou insatisfeito porque às vezes eu tenho tempo (para outras atividades). No dia que eu ver que não está dando para mim, eu vou embora de novo e não volto mais, entendeu? Eu estou satisfeitíssimo, não tá me atrapalhando em nada é de boa, estou tranquilo, estou muito bem.

Do mesmo modo, foi unanimidade a noção de que as relações sociais são importantes fontes de prazer no trabalho, e essas incluem tanto as relações verticais – estabelecidas junto às chefias, como as horizontais – relativas ao convívio entre colegas da mesma hierarquia. Zanelli et al. (2010) afirmam que a dificuldade em se afastar da atividade laborativa se relaciona proporcionalmente ao grau de satisfação obtido, seja no desempenho do trabalho em si ou no grupo formado por intermédio do trabalho. Nos discursos que se seguem também foi identificada como fonte de satisfação a oportunidade que o trabalho proporciona de se conviver socialmente, em especial para aqueles entrevistados que se declararam pouco sociáveis em sua vida fora da organização do trabalho.

Os discursos identificados são os que seguem: *“estou me dando bem, o meu chefe, o chefe maior, coordenador, ele é super legal comigo”; “o ambiente de trabalho estava ótimo (...), para nós o ambiente de trabalho nunca teve tão bom, sinceramente eu não tenho nada vezes nada a reclamar do ambiente de trabalho”; “esses colegas assim da instituição são*

como irmãos, é realmente uma família”; “a gente não tinha aquela coisa que um faz uma coisa, outra faz outra não, (...) A gente dividia para não ficar muito cansativo”; “eu não tenho que falar da chefia, a chefia o sinal para mim são gente boa demais”; e,

Depois que eu voltei a trabalhar hoje eu sou outra pessoa, nossa, a minha vida hoje eu vou te falar, a minha vida está uma maravilha, eu levanto de manhã, faço o meu trabalho, final de semana eu limpo a minha casa, e aquele cuidado todo, até com as minhas plantinhas agora eu voltei a cultivar as minhas plantas de novo

De outra parte, existem também situações que encerram uma dicotomia entre o prazer e o sofrimento inerentes ao retorno:

Então não deixa de ser uma satisfação você voltar a trabalhar onde você é bem querido, onde você é bem visto ali, as pessoas gostam de você, é bom isso também, mas eu voltei a trabalhar angustiado por dois motivos, eu não podia tirar o meu colega que estava lá, jamais eu iria aceitar, que eu estava trabalhando antes de eu me aposentar que era no atendimento ao cidadão, e fui trabalhar na área administrativa

Retornar ao trabalho com lotação em uma área, cuja natureza das tarefas diverge substancialmente do que se realizava antes da aposentadoria, foi algo que trouxe insatisfação e descontentamento ao servidor na retomada do trabalho que, neste caso, se deu em decorrência do projeto de aposentadoria não ter tido um bom desfecho dado à mudança de entendimento do TCU na concessão de uma parcela de seus proventos, com a qual o servidor contava para equilíbrio de suas finanças na aposentadoria. Com a frustração desse plano, restou a reversão e volta ao trabalho:

(...) aí não dava para eu voltar para o mesmo local onde eu estava, que aí sim eu ficaria mais satisfeito ainda, e fui trabalhar num local onde é legal, meu colega é o chefe de lá, mas não me traz muita coisa, não vai me fazer enriquecer nada, é uma

parte mecânica que é você dar o apoio logístico do almoxarifado, de um problema que dá na máquina, coisa e tal, você sabe como que é.

Outros trechos também apresentam isso:

(...) tu tem que fazer aquilo, tem que fazer, você tem que fazer aquilo, para chegar aqui, tudo dentro de um sistema de computação, ou seja, toda aquela parte intelectual você não exerce mais, aí o que eu faço, eu não paro de estudar em casa, todo o dia eu estudo...

Além de:

(...) é um momento mais frustrante porque eu estou num trabalho mecânico, e foi uma consequência, digamos, foi uma consequência da minha aposentadoria, que é isso que me deixa mais assim mais ressentido que hoje eu poderia estar no direito do cidadão se eu não tivesse me aposentado.

O servidor em referência relata como a motivação para seu retorno ao trabalho lhe causou sofrimento e desgaste, pois alterou completamente o plano gestado por dois anos antes da aposentadoria. O uso exacerbado de defesas pode acarretar o esgotamento, abrindo possibilidades para o adoecimento (Mendes, 2007a). Assim, o sofrimento engendrado no contexto de retorno pode se converter em adoecimento, caso esta vivência de afetos dolorosos, não se torne um mobilizador para sua ressignificação.

O servidor relata como se encontra frustrado não somente por ter sido obrigado pelas condições financeiras a retornar, mas também como a lotação atual, em termos de experiência profissional, não lhe é agregadora de valor por ser uma atividade mecânica. Antes da aposentadoria, realizava atividades voltadas à elaboração de documentos técnicos.

Algumas falas nesse sentido são: “*frustrado (em ter voltado ao trabalho por necessidade financeira), mas eu não posso, eu tenho que entender isso, eu estou frustrado, estou falando para você, eu estou frustrado*”; e,

(...) então isso foi frustrante para mim, esse processo foi muito doloroso, o processo da minha aposentadoria foi doloroso, mais doloroso ainda quando eu tive que retornar por conta dessas questões todas que aconteceram dentro do meu processo
(...) Porque se tivesse me aposentado na data que eu pedi, ou até mesmo antes de sair a resolução do TCU, aí sim eu poderia ter continuado trabalhando ou melhor, eu poderia continuado aposentado, mas eu teria ido atrás de uma liminar na justiça, e aí eu com a liminar eu estaria recebendo normalmente a minha aposentadoria, estaria aposentado, mas não, nem isso me foi dado o direito.

Além de “*(...) não estou feliz com o meu retorno, não estou feliz nem com o meu retorno, porque se eu pedi aposentadoria era para ficar aposentado.*”

Assinala também como está tentando reorganizar a vida diante das necessidades da família e o adoecimento de seu pai. Conforme Dejours (1994a), o trabalho rompe as fronteiras do espaço da organização, se configurando nas relações pessoais e sociais, mobilizando a personalidade por completo, ultrapassando inteiramente a vida no trabalho, transpondo-a às esferas social, familiar e pessoal. Em sua fala, o servidor deixa claro como as diversas áreas da vida se influenciam mutuamente: trabalho, vida pessoal e família:

Então confesso, Cláudia, que nesse momento, você vê que como as coisas que não tem nada a ver com trabalho interfere no teu trabalho, na tua vida particular, nesse momento a minha dedicação é um dia para a minha família, um dia para meu pai...

O trabalho apresenta uma dicotomia em seu cerne, se por um lado contribui para autonomia, realização e emancipação, manutenção da saúde psíquica, com vivências de

prazer, por outro pode contribuir com o processo de adoecimento. Para a PdT, o estado de normalidade não implica na ausência do sofrimento. A dinâmica do sofrimento implicará em um estado de luta do sujeito diante da organização que o empurra em direção à doença mental (Dejours, 1994a). Destarte, é por meio do sentido atribuído ao trabalho por cada trabalhador, de forma singular, que as vivências de sofrimento, impostas pela organização do trabalho, podem ser ressignificadas, transformadas por meio da mobilização da subjetividade dos sujeitos. O sofrimento é “(...) compatível com a normalidade e com a salvaguarda do equilíbrio psíquico, mas que implica toda uma série de procedimentos de regulação” (Dejours & Abdoucheli, 1994, p. 127). Assim, o sofrimento e as estratégias de mediação surgem como um movimento para manutenção da saúde. Entretanto, quando esgotados esses recursos, o sujeito depara-se com a doença.

(...) A psicodinâmica do trabalho defende a hipótese segundo a qual o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar. (Dejours, 2004a, p. 30)

As vivências de prazer no trabalho também foram relacionadas à receptividade dos colegas e da chefia no retorno após a reversão da aposentadoria:

Agora eu gosto muito do trabalho que eu faço, estou me dando bem, o meu chefe, o chefe maior, coordenador, ele é super legal comigo, que nem eu te falei, deixava fazer tudo porque também nunca reclamava, então é lógico, é o tipo da coisa, que nem a

psicóloga fala, você é assim, dificilmente alguém vai falar que não, então, assim, ele é legal.

Assim como as vivências abaixo: “*então eu nunca tive problema com chefe, todos chefes para mim são meus amigos, entendeu, nunca tive problema com a chefia*”; e, “*para nós o ambiente de trabalho nunca teve tão bom, sinceramente eu não tenho nada vezes nada a reclamar do ambiente de trabalho e dos colegas.*”

Para Dejours (2008), trabalhar é também suportar o sofrimento e, atenuar o sofrimento passa frequentemente pela tentativa de rejeição do que causa sofrimento. Esse aspecto caracteriza a dimensão dinâmica do sofrimento, a qual consiste em um “estado de luta” para preservação de sua saúde mental e evitação da doença mental. À vista disso, os indivíduos raramente falam assertivamente sobre as defesas empregadas para lidar com o sofrimento no trabalho.

Frente a esse cenário de retorno à vida laboral, os servidores referem em suas narrativas as estratégias de mediação empregadas no intuito de enfrentar, superar ou transformar o sofrimento inerente ao trabalho (Mendes, 2007b), pois as situações de trabalho nesta segunda fase do labor, interrompida pela aposentadoria, também engendraram desafios para os trabalhadores e lhes impuseram o manejo das situações ensejadoras de sofrimento.

As verbalizações apresentadas exprimem as táticas utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com o sofrimento experimentado no trabalho. Retomando o Capítulo 3, as estratégias de defesa para a PdT, não obstante atenuarem o sofrimento, mantendo o trabalhador produtivo diante das dificuldades e de expressarem, aparentemente a ideia de equilíbrio saudável entre as pessoas, não devem ser analisadas como aspectos positivos, mas como um recurso que provoca um estado de normalidade mantida às custas de muito sofrimento e que não significa de modo algum, estado saudável (Lancman & Uchida, 2003).

As defesas podem ser de proteção quando as situações que desencadeiam o sofrimento são racionalizadas. Podem permanecer por um longo período de tempo e se referem aos modos de pensar, sentir e agir compensatórios, utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento. Já as defesas de adaptação e de exploração são em sua maioria inconscientes e se baseiam na negação do sofrimento e submissão à estratégia principal da dinâmica capitalista, isto é, a produção. Tais defesas tendem a chegar ao fim mais rapidamente, uma vez que demandam do trabalhador empenho físico e sócio psíquico acima de sua capacidade e desejo, vão além das suas condições físicas, psicológicas e sociais (Dejours, 2005).

Nesta pesquisa, parte dos trabalhadores verbalizou estratégias que podem ser entendidas como mecanismos de defesa para lidarem com o sofrimento, as quais incluem a passividade – ausência de ação diante da impossibilidade de transformar as situações geradoras de sofrimento; o individualismo – o qual, também diante da impotência do trabalhador frente às fontes de sofrimento, caracteriza-se pela naturalização do que faz sofrer no trabalho; e a racionalização, que surge diante da frustração para explicar as razões do sofrimento no trabalho, marcado pelo emprego de justificativas racionais para amenizar o desgaste gerado pelos conflitos de trabalho. Um dos entrevistados ainda mencionou diversas situações de trabalho nas quais se evidenciou a possibilidade de efetiva mobilização subjetiva, por meio da transformação das ameaças e situações geradoras de sofrimento, caracterizadas pela existência de possibilidades de barganha e manifestações de sentimentos ou receios em relação ao trabalho. Também citaram estratégias de mediação desvinculadas do trabalho, como acompanhamento psicoterápico, apoio na fé e dedicação aos estudos.

Nas narrativas dos entrevistados, notamos que o uso de estratégias de mediação foram empregados individualmente: “*eu tinha vergonha de falar, eu não estou me adaptando aqui, eu aceitava e ficava mal*”; e,

Trabalhávamos demais, aí o pessoal não perdoava mesmo, dizia, olha, não quer trabalhar pede para ir embora... mas aí a necessidade do trabalho para sobrevivência, a gente ficava quieto, né? (...) Engolia, fechava os olhos e continuava a vida, não tinha o que fazer na época.

Ainda,

Na hora eu ficava chateada, mas depois eu pensava bem, eu digo: 'não, essa pessoa que falou essas coisas comigo, que fez esse desabafo todo, assim mal mesmo, é porque é uma pessoa realmente está precisando de ajuda, ela não está fazendo isso simplesmente por querer, por maldade.

Assim como outras falas: *“quem carregou essa Instituição nas costas fomos nós. (...) Hoje não, a Instituição tem muito dinheiro, compra tudo novo, tem tudo do bom e do melhor, então, por causa disso, nós ficamos esquecidos, mas faz parte da vida, né?”; e, como eu sou uma pessoa que eu gosto muito de conversar com Deus, eu às vezes saía, ia ao banheiro, ou ia tomar uma água, e ali eu conversava com Deus, falava com Deus as coisas, sabe? Depois, quando eu voltava, já voltava tranquila”; “toda aquela parte intelectual você não exerce mais, aí o que eu faço? Eu não paro de estudar em casa, todo o dia eu estudo, fico vendo jurisprudência, etc.”*

Ainda, *“lidava o seguinte, engolia, fechava os olhos e continuava a vida, não tinha o que fazer.”*

Em relação às perspectivas futuras concernentes ao trabalho, a maioria ($n = 4$) refere não haver definição ou projetos para nova aposentadoria. As condições tidas como cruciais para permanência no trabalho envolvem bom ambiente de trabalho e boas condições de saúde. Aqui o envelhecimento do corpo é mencionado como fator que interfere na aptidão física para continuidade no trabalho:

Olha, eu ainda não me decidi sobre isso, eu não tenho assim uma perspectiva para dizer assim, o ano que vem eu vou aposentar, eu ainda não me decidi sobre isso ainda, eu falo para a minha esposa, enquanto a minha saúde permitir, e o ambiente do trabalho for bom como é hoje, eu continuarei trabalhando, quando eu sentir que o ambiente de trabalho não está bom e a minha saúde também não está ajudando, se as duas coisas não coincidirem eu me aposento, não é o caso agora, né, as duas coisas estão boas, saúde e o trabalho.

Além de:

Não, não tenho mais perspectiva não [Risos], então, assim, eu não penso agora não. Eu voltei a trabalhar agora, quero trabalhar sossegada, agora eu estou com a cabeça mais tranquila, estou assim mais focada no trabalho, e eu não penso em aposentadoria (...) Porque eu estou com sessenta anos, né, e o corpo da gente vai amadurecendo na medida que a idade vai chegando, então, assim, eu particularmente eu não penso em sair agora, mas isso aí o tempo é que vai dizer, né!?

De outra parte, um dos entrevistados refere que assim que possível, restabelecidas as condições financeiras e adequação de seu orçamento familiar, pretende retornar à aposentadoria – a qual não chegou a usufruir, dado às condições em que se concretizou – e prosseguir com seus projetos pessoais:

(...) então o meu projeto hoje, de trabalho, é retornar depois da pandemia a um trabalho mecânico, frustrante, no meu caso para mim é frustrante, mas dando minha contribuição para a instituição enquanto eu estiver lá dentro, isso aí é ponto pacífico, mas assim que eu estiver de novo, digamos, que caia essa liminar eu vou trabalhar para viver com isso aqui, porque com o salário que a gente tem (...) eu vou

me aposentar de novo e escrever meus livros que é uma meta de vida, escrever meus livros, que o de poesia já está pronto, está faltando encaminhar para a editora...

Para este grupo, a aposentadoria trouxe repercussões importantes na subjetividade dos trabalhadores, exigindo reorganização da rotina pessoal e familiar. Nem todos os entrevistados experimentaram esta fase de forma positiva e por motivos diversos, identificaram a necessidade de reinserção no mundo do trabalho. O lugar da aposentadoria, de modo preponderante ($n = 4$) trouxe sofrimento e angústia, houve o afastamento da vida social que era associada à vida laboral, a perda do contato com os colegas de trabalho, o choque do corte salarial na condição de inativo, o sentimento de inutilidade e desvalorização pelo julgamento de utilidade atribuído por outrem. Todos esses fatores representaram desafios inerentes ao processo de aposentadoria entre os entrevistados e cooperaram em diferentes graus como motivação para a reversão da aposentadoria e a concretude de se reencontrar novamente com o trabalho em um movimento de continuidade da jornada laboral.

6.2. Grupo II: Reversão de Aposentadoria por Incapacidade Permanente

Neste grupo, todos os entrevistados passaram pelo processo de reversão de aposentadoria por incapacidade permanente, compulsória ao se atingir 24 meses de LTS. Foram aposentados em decorrência do período de afastamento para tratamento de saúde e a inviabilidade de retorno ao trabalho resultante da incapacidade para o labor, constatada por perícia médica realizada por JMO, segundo previsão da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990). Recapitulando, a incapacidade é a impossibilidade de desempenhar as atribuições laborativas para a função habitual, advindas de alterações médicas, físicas ou mentais, decorrentes de doenças ou acidentes. Para avaliação da incapacidade é considerado o agravamento da doença, bem como o risco à vida do servidor ou de terceiros que a

continuação do trabalho possa acarretar (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, 2017).

O histórico de adoecimento dos entrevistados foi bastante distinto. Por questões de privacidade e sigilo, em se tratando de uma amostra pequena, não informaremos a etiologia das doenças, por isso recorreremos à classificação de DCNT, uma vez que o motivo de saúde relacionado à aposentadoria da maior parte dos servidores ($n = 4$) entrevistados encontra-se contemplado nesse grupo. As DCNT não têm cura ou são de duração muito prolongada e se relacionam a patologias que acarretam perdas e disfunções, além de permanente alteração no cotidiano das pessoas. De modo geral, as doenças a seguir, são apontadas, em estudos, como principais causas da aposentadorias por incapacidade permanente: doenças do aparelho circulatório, doenças osteomusculares, as neoplasias e os TMC (Moreira et al., 2018; Santa-Marinha et al., 2019; Santos et al., 2012; Santos et al., 2015).

Os efeitos dessas patologias podem ser notados também na esfera econômica, uma vez que demandam assistência continuada de serviços e medicamentos, ônus progressivo, comprometem a renda familiar, o tratamento compreende longo prazo, causam absenteísmo e afetam a capacidade para o trabalho, gerando aposentadorias precoces e conseqüentemente, também impactos na seguridade social.

Os entrevistados relataram que o adoecimento foi progressivo, inicialmente com períodos curtos de afastamento do trabalho por LTS que aos poucos foi se estendendo em decorrência do agravamento do quadro de saúde. Durante o período de afastamento para tratamento de saúde, foram realizadas tentativas de retorno ao trabalho que restaram inexitosas. Com o decurso do prazo para afastamento, a aposentadoria tornou-se inevitável:

Não foi repentino, entendeu, através da lei que eu estava lendo, sempre lendo, e me afastando, por causa da doença, aliás, eu sabia que pela lei após dois anos de

afastamento ininterrupto eu poderia ser aposentado, que foi o que aconteceu, que foi o que aconteceu. Eu estava de certa forma esperando, né, que eu estava também esperando que eu iria melhorar, ia ficar bom, ia retornar, e isso não aconteceu e o repentino, o que aconteceu foi um dia me chamarem para poder fazer a videoconferência e poucos dias depois já estar aposentado

No trecho a seguir, os servidores falam da consequência de adoecer e de não ter condições para retornar ao trabalho ou ser readaptado:

Eu simplesmente não conseguia, não conseguia trabalhar, não conseguia, não conseguia, claro que assim, como o próprio nome aposentadoria por invalidez, eu cheguei a um ponto que eu estava muito doente, e não tinha condições, à época até me colocaram a possibilidade de me readaptar, né, só que eu não tinha condições nenhuma, então fui aposentado.

Assim como:

Quando eu resolvi jogar a toalha, eu usei essa palavra com o médico na época, é porque eu cheguei à conclusão de que eu não conseguiria por mais empenhado que eu fosse, cuidar de mim o tanto que eu precisava, tendo que lidar com o estilo de vida que a gente tinha lá dentro do trabalho, não daria...

A seguir, a servidora relata o modo como recebeu a notícia da aposentadoria e como foi surpreendida com o evento, já que em sua última avaliação pericial, de acordo com seu relato, este fato não lhe foi comunicado. Reitera que não recebeu nenhuma informação a respeito após a avaliação da JMO. Sentiu-se completamente desnorteada, ferida e indignada:

Me aposentaram porque eu fiquei muito tempo afastada, não porque eu descobri que eu estava aposentada, eu não sabia. Um dia eu liguei porque eu vi um desconto na minha folha de pagamento e aí achei estranho e liguei lá e descobri que estava

aposentada, ninguém me falou, não foi uma coisa que me comunicaram, não aconteceu, foi super errado um dia eu vi veio um desconto aí eu falei como assim eu estou afastada não pode ter desconto nenhum(...) E não falaram e não falaram e podiam inclusive ter me falado na hora que eu estava lá, podiam ter me falado, podia ter me falado sim. Eu sempre conversei, eu sempre fui honesta, nunca teve da minha parte nunca teve nenhum tipo de negação ou de falta de vontade de estar lá ou de conversar, nada, nunca, nunca.

Além de:

Arrasada, arrasada. Pela falta de respeito, pela falta de consideração, por tudo. Ninguém me falou nada, pensei entrar na justiça, pensei em fazer um monte de coisa depois desisti, mas eu pensei sim, eu pensei em fazer um monte de coisa.

Nos discursos que se seguem, os servidores foram informados pela JMO sobre o parecer favorável à aposentadoria. No primeiro, o entrevistado refere que apesar da gravidade da doença, esta não estava elencada no rol de doenças especificadas em lei que garantem a aposentadoria integral:

Senti, senti principalmente o motivo que eu me aposentaram, simplesmente disseram que era por uma doença grave, mas como uma doença que não estava prevista em lei, não estava prescrita na lei, certo, e que não disseram que seria uma aposentadoria proporcional.

E na segunda fala, outro servidor externaliza a frustração e incredulidade de ser aposentado tão jovem:

Não, no momento eu fiquei triste e tal, mas, assim, sim, fiquei frustrado, saí de lá frustrado, essas saídas da junta médica eram sempre meio frustrantes, eu sempre ia de ônibus, depois saía andando até para a cabeça esfriar, eu ia dali para a

rodoviária, já ia para a rodoviária logo andando, para deixar a cabeça esfriar; estava sem carro, não estava podendo nem dirigir; fiquei triste, lógico, frustrante, caramba, velho, como é que acontece, um cara novo desse (...) embora estivesse melhor, realmente a volta era impossível, eu concordei com isso...

Nos casos supramencionados, a sequência das licenças sinalizava a continuidade do adoecimento e marcava a aceleração da contagem do tempo para o máximo de dias tolerado para afastamento de saúde. A cada avaliação da JMO, este tempo se dissipava e se mostrava exíguo para uma recuperação dentro do prazo estabelecido pela lei para retorno ao trabalho. Quanto mais tempo passavam longe do trabalho, mais difícil parecia o retorno. De acordo com os relatos, este fato aumentava a ansiedade e prejudicava na adesão ao tratamento e conseqüentemente, na redução das possibilidades de melhora. Entretanto, tudo isso também encerrava um paradoxo, a cada avaliação da JMO era como se houvesse também o desejo velado de que tudo se resolvesse, ainda que em uma decisão não favorável ao trabalhador, o que se pretendia era o alívio da situação de impedimento para o trabalho, a resolução da impermanência no limbo: *“Naquele momento, meu medo era eles pedirem para eu voltar, não aceitarem mais vinte dias, trinta dias, sessenta dias, noventa dias, como em algumas épocas a psiquiatra me passava, sabe era um processo...”*

Esta visão dialética do sofrimento revela como a percepção das necessidades dos trabalhadores sobre si mesmos, sobre os outros e sobre o próprio trabalho também vai se modificando diante das imposições da realidade do trabalho em relação às exigências e pressões impostas. Isso revela como o modo de produção atual interfere na percepção do trabalhador sobre si mesmo e como após ser expropriado de sua saúde, quando se torna um produto ausente (saúde) como objeto de reprodução do capital, o trabalhador é dispensado, pois não agrega mais valor ao modelo de produção. Paralelamente, a organização do trabalho

também põe em xeque o trabalhador e sua capacidade e este aos poucos vai assimilando sua incapacidade para o labor e sua invisibilidade como ser social fruto do trabalho. Esta lógica se insere no contexto contemporâneo das organizações, com o discurso de tornar a administração eficiente, retirando aqueles que não possuem mais a desejada força de trabalho, a capacidade laboral.

Servidores em LTS prolongadas são submetidos à avaliação pericial por JMO sistematicamente, o prazo entre as avaliações é definido de acordo com a especificidade de cada situação. Todos os entrevistados relataram como esse momento era cercado por constrangimento e mal estar. A JMO, de acordo com a narrativa dos entrevistados, apresentava postura fiscalizadora e de desconfiança. Transparecia mais preocupação em definir o prazo de afastamento a uma preocupação legítima com o adoecimento. Alertava para a possibilidade de aposentadoria por incapacidade, caso não houvesse retorno dentro do prazo estabelecido pela legislação. A atuação estava voltada para os interesses da organização e não funcionava como possibilidade de proteção à saúde do trabalhador. Nenhum entrevistado referiu se lhe foi questionado, durante as perícias, qualquer fator relacionado ao trabalho e sua organização. Vejamos:

Todas as avaliações eu nunca faltei, nunca me ausentei, nunca me atrasei, nunca, pelo contrário sempre fui coagida inclusive nas minhas avaliações sempre fui pressionada, sempre, sempre era uma coisa assim desconfortável parecia que, eu me sentia, parecia que eu estava mentindo sabe era uma coisa assim

Outras falas incluíram: “foi difícil, foi humilhante, foi desesperançoso...”; e,
Era um período que o que me afligia um pouco, eram as juntas médicas, era difícil, sabe, complicado, a questão de junta médica, sempre é, porque cada vez que eu ia era um médico, e nem sempre eram os mesmos médicos, quase nunca eram, tinha três, às

vezes eu chegava eram três diferentes, eles não sabiam o que tinha acontecido comigo, vamos lá explicar tudo de novo, por mais que tenha os documentos lá parece que eles não viam, eu não sei, esse processo da junta médica era complicado, dificuldade, para... esse processo, foi muito difícil eu pedir ajuda, muito difícil mesmo...

E também, *“então assim isso me incomodou demais sabe, incomodou o tempo todo porque eu via sempre o que eu vejo é o seguinte eles tão querendo julgar, mas eles não estão querendo resolver.”*

Todo tratamento exige tempo e paciência para obtenção de resultados, mas aqui a pressão do prazo, nos meses que antecederam à aposentadoria, se tornou constante, gerando em alguns momentos, descrença em relação às possibilidades de melhora. Os servidores referiram as várias tentativas de tratamento com diferentes profissionais de saúde até se adaptarem e o tratamento começar a apresentar resultados positivos.

Mencionaram que o momento da perícia era de “tortura”. Uma das servidoras relatou vivências de sofrimento em vários momentos de avaliação na JMO e se emocionou várias vezes durante a entrevista para este estudo, demonstrando como essas lembranças ainda são desencadeadoras de sofrimento. Referiu que a instituição não está preparada para lidar com servidor doente, não há compreensão ou acolhimento. Relatou também ataques de pânico antes dessas avaliações e ainda hoje não consegue passar, sem se impactar, em frente ao prédio onde funciona a JMO: *“eu já tive crise de pânico antes de chegar nessas avaliações, horrível, horrível, horrível”; “nunca mais eu quero voltar (...) eu não vou àquele prédio porque eu quero ir. Para você ter noção eu passo naquela pista e olho para aquele prédio, olho atravessado, eu olho atravessado...”*

Todos os entrevistados referiram que antes da aposentadoria já viviam em isolamento e cotidianamente se preocupavam com a duração e efetividade do tratamento de saúde e a prorrogação da LTS. Entretanto, a concretização da aposentadoria trouxe, no período inicial, uma completa solidão e desapontamento consigo mesmo, culpa, auto julgamento por não se sentir capaz. A aposentadoria foi recebida como uma sentença que prescreve metaforicamente uma inabilidade para além do labor, respingando em todas as outras esferas da vida. Os sentimentos narrados são precipuamente de dificuldades alusivas à perda do lugar do trabalho, fator que confere identidade e portanto, importante na manutenção da saúde.

Indubitavelmente, a reprodução pela transcrição do discurso dos entrevistados não é suficiente para expressar os sentimentos associados à aposentadoria em decorrência da inaptidão para o trabalho. Os próprios entrevistados encontram grande dificuldade para expressar suas experiências. Em alguns momentos da entrevista, ocorriam pausas, às vezes prolongadas, o que parecia a busca por um vocábulo passível de traduzir os sentimentos. Em outros, a repetição da mesma frase (até três vezes), como uma reflexão ao mesmo tempo em que as palavras eram verbalizadas. As narrativas, no momento de falar sobre como foi o período inicial da aposentadoria, compõem sobrecargas de emoção, demonstrando as vivências dolorosas do sofrimento ao reavivar as lembranças:

Quando eu passei por essa dificuldade que foi o aposentar, o ficar distante, eu sofri muito, eu sofri muito mesmo, sofri muito, eu chorava muito eu fiquei muito mal mas eu não me deprimi, parece que eu sofri de uma forma diferente que não foi o sofrer da forma da doença que é diferente da depressão, mas eu aprendi muito também e o trabalho tomou uma outra proporção para mim.

Outras verbalizações incluíram: “*assim, eu não conseguia mais fazer nada em casa, eu não cozinhava mais, eu não saía mais, a minha vida era dentro do quarto*”; “*as pessoas têm*

vergonha, as pessoas têm vergonha mesmo, vergonha de falar. A gente não chega e vai falando e vai dizendo. Não é simples assim, não é simples assim falar das dores, não é tão simples”; e,

Fiquei muito deprimido, deprimido, certo, a depressão na aposentadoria ela veio e veio mesmo com força, veio com força, uma força muito grande, mas mesmo com depressão, pensando positivo, voltei... dei uma guinada. Ao invés de pensar que ai meu Deus eu vou morrer, quando é que vou morrer, e não quero mais nada, pensei o contrário, quer saber de uma coisa, eu quero viver, eu vou lutar para poder conviver com essa doença...

Por fim, “*eu fiquei foram três anos praticamente isolado, tive contato com um amigo só que sabia do meu problema, assim, que me ajudou no processo, mas fora isso eu me isolei total...*”

Redizendo Dejours (1994b, p. 22), quando se trata de carga psíquica, não é possível quantificar uma vivência, não é possível captar em termos objetivos as histórias vividas pelos entrevistados em sua jornada laboral. Esta vivência individual é permeada pela subjetividade do sujeito que não deve ser visto isoladamente, mas dentro de seu contexto sócio-histórico.

A predominância das vivências de sofrimento se relacionam ao próprio processo de adoecimento e suas consequências no trabalho: período prévio à aposentadoria, a concretude do evento da aposentadoria e o início da tomada de consciência sobre o significado da aposentadoria com impactos práticos e simbólicos, momento de questionamento inclusive sobre o sentido da vida na ausência do trabalho, o qual era uma referência expressiva na vida desses trabalhadores.

Parte significativa das vivências de sofrimento se associam às circunstâncias de viver com as limitações impostas por uma doença crônica que demanda mudanças e adaptações no

estilo de vida, necessidade de aderir ao tratamento contínuo, enfrentamento do estigma da doença que também impacta as famílias, isolamento social e a aposentadoria prematura que retira precocemente do mercado de trabalho pessoas em idade economicamente ativa por meio da constatação da incapacidade para o trabalho. Estas questões exigem habilidades para lidar com o quadro de saúde e as consequências advindas da perda do lugar do trabalho: *“no final, mesmo por conta da fraqueza física, mesmo eu sendo muito estável mentalmente, chegou uma hora que eu perdi a esperança...”*

Imprescindível considerar as consequências psíquicas do adoecimento presentes em todos os casos, aqui analisados, que podem funcionar como agravante do quadro de saúde. Os participantes também demonstraram sofrimento que passa pelo julgamento das pessoas, certas vezes revestido de valores morais, como fraqueza por adoecer: *“eu não estou conseguindo trabalhar, sei lá o que as pessoas vão pensar, eu via isso simplesmente como uma vergonha...”*; *“a depressão quase me matou, quase fui embora, mas também foi ela que fez com que eu enxergasse isso tudo, o sofrimento me trouxe maturidade...”*; *“o que me frustrava era justamente não estar bem para exercer o meu trabalho de forma plena né, eu acho que o grande dilema era esse”*; e,

Quando você não consegue trabalhar é muito frustrante (...) aquilo lá eu ficava, assim, indignado, tipo assim, meu pai, por exemplo, sempre trabalhou, o que está acontecendo, e eu não conseguia, isso para mim era terrível (...) eu não conseguir dar conta, entre aspas, que eu dava, por exemplo, da minha filha, eu conseguia criar ela, tal, tal, mas o trabalho passou a ter um peso, não conseguia trabalhar, não conseguia, e teve o período de negação né, que isso não podia estar acontecendo, que isso era fraqueza e tal, não podia estar sendo assim...

Outrossim, relataram passar por fases distintas durante o adoecimento, com altos e baixos no manejo da doença após a aposentadoria, o que levava a períodos alternados na convalescença até conseguirem a estabilidade do quadro de saúde para solicitar a reversão. Conforme Moreira et al. (2018), quando a saída do trabalho ocorre por meio da aposentadoria por invalidez, as consequências se darão não só sobre a força de trabalho, como também no cotidiano da pessoa. Isso foi confirmado pelos participantes desta pesquisa, os quais tiveram que lidar com as consequências materiais e subjetivas da aposentadoria prematura e precisaram encontrar habilidades para enfrentar esses desafios.

Um dos servidores externalizou o trabalho como desencadeador ou intensificador do processo de adoecimento ao associar a organização e gestão do trabalho como agravantes de seu estado de saúde. Informou que nunca apresentara quadro de saúde análogo ao que ensejou a aposentadoria. Suas tarefas eram caracterizadas por rigidez das prescrições e burocracia, esvaziada de sentido, pressão do tempo e dependência do funcionamento da rede (tecnologia da informação), que algumas vezes, por questões externas, saía do ar. Não contava com o apoio de outras pessoas da equipe e assim começou a se isolar, enfrentando solitariamente o sofrimento. Ao levar essas questões para o coordenador da área, era lhe dito para aguardar um pouco enquanto procurava por soluções. Também havia poucas pessoas lotadas no setor, o que dificultava qualquer mobilidade para a realização de outras atribuições. Assim, a expectativa que o servidor tinha ao ingressar na instituição foi aos poucos sendo corroída pela realidade de trabalho que lhe era experienciada (impossibilidade de uso da criatividade, inventividade e de sua subjetividade para propor alterações na forma de concepção e execução das tarefas). Em diferentes ocasiões, tentou sensibilizar a chefia para redefinição de suas atribuições ou mudanças no modo de fazer o que lhe era confiado, não obtendo retorno positivo sobre suas solicitações ou reconhecimento de sua experiência profissional prévia ao

ingresso na instituição. Assim, alinhado a outras dificuldades, isso foi se tornando fonte expressiva do sofrimento do trabalhador, cujo adoecimento foi se agravando.

Referido entrevistado considerou este período como um dos piores de sua vida. Inicialmente tentava racionalizar, mas depois foi adoecendo, o quadro se intensificando, tinha a impressão de julgamentos e críticas dos colegas, o distanciamento da chefia, não conseguia expressar seus sentimentos de indignação e inconformidade. As LTS ficaram frequentes, houve tentativa de voltar ao trabalho, mas acabou por ter o quadro de saúde agravado e, por decurso de prazo da LTS, a aposentadoria como desfecho: *“a verdade foi essa assim sobre o que eu vivia ali, sobre as pressões, sobre trocar de local de trabalho, mas eu não sentia que era ouvido ou era importante sobre isso”*; e,

E na instituição, eu nunca pude ser isso, entende (ter uma atribuição de acordo com sua aptidão ou formação)? Eu tive que me adaptar a outros papéis, eu não consegui ser, eu não consegui ser. Fiquei muito mal (...) aí você pensa “mas você tem que se adaptar a outros papéis” tem mas eu não consegui, eu não consegui (...) Adoeci, adoeci.

Para a PdT, o sofrimento patogênico se manifesta quando todas as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho restaram esgotadas pelo sujeito e assim, a relação subjetiva com a organização do trabalho fica bloqueada por não haver concordância com o desejo do trabalhador (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Como vimos, as vivências de sofrimento relacionadas aos sentimentos de exclusão, de fragilidade emocional, de impotência, angústia e o conviver com o adoecimento resultaram, paulatinamente, em perdas materiais e simbólicas, condescendentes ao período da pré-aposentadoria, as quais repercutiram no modo como os entrevistados lidavam com o trabalho e o lugar deste em suas existências.

É possível identificar a manifestação do sofrimento inerente às vivências de insatisfação, indignidade, inutilidade e desvalorização, especialmente relacionado à ausência e importância do trabalho na construção da identidade e realização de si, a partir da concepção de que o mesmo exerce papel central em suas vidas. Os entrevistados relatam que trabalhar proporciona um sentimento de dignidade, senso de utilidade e promove respeitabilidade social. Para alguns, trabalhar evita frustração e incômodo devido ao ócio relacionado ao não trabalho. Reconhecem que o sentido do trabalho vai além do retorno financeiro e relatam frustração no período em que ficaram ausentes do trabalho. Também destacaram como o trabalho é importante componente para constituição da saúde mental: *“quando você não tem você fica indigno, se sente indigno, humilhado”*; *“[A questão do trabalho] vai muito além de simplesmente bater o dinheirinho no final do mês”*; *“É muito triste para o homem se sentir um inútil, um inválido sem condições de fazer nada”*; *“Quando eu voltei agora para trabalhar o tratamento em relação aos familiares também já houve uma mudança, [era] como se eu não fosse nada, fosse invisível”*; e,

Eu ter essa reversão da aposentadoria para mim ela foi além de simplesmente questão de voltar a trabalhar, voltar a ganhar o dinheiro, já foi muito, além disso, ela foi terapêutica, ela foi revigorante, ela ajudou em muitas questões outras aí né, ela trouxe mais confiança em outros processos que... ela teve um efeito potencializador positivo, sem dúvida, em tudo.

Ainda, outras falas incluíram: *“o trabalho fazia falta, cara, eu via as pessoas saindo para trabalhar e eu sem trabalhar, sabe, aquele negócio...”*; *“poxa, trabalho que eu amo, que eu adoro, foi o que eu sonhei.”*

Os trechos acima descrevem a centralidade do trabalho na construção do sujeito em sua subjetividade e historicidade. O trabalho não é somente o lugar de ganhar a vida, meio de

subsistência, mas comparece como categoria social fundante do ser social, o qual se realiza para além de si mesmo, estabelecendo uma conexão ontológica.

O trabalho é a categoria que dá origem ao agir humano, apreendido como fonte de realização, de transformação e emancipação do homem, conforme destaca Antunes (2020). Na sua ausência, as inúmeras e variadas formas de atividade humana não subsistiriam, uma vez que é pelo trabalho que os homens se relacionam entre si. Assim como em Marx (1867/1996), Lukács (n.d.) aponta o aspecto primeiro do trabalho, no sentido estrito do termo, como necessidade natural e eterna, independente das formações sociais (Duayer et al., 2013), no processo de constituição do ser social.

Diante disso, a ausência do trabalho, especificamente em uma condição de “interdição” dada pela aposentadoria por incapacidade permanente, implica em um esvaziamento no sentido da própria existência do ser social, de sentimento de impotência, incapacidade, vulnerabilidade, fracasso, insegurança e culpa, já que o trabalho propicia esta representação do ser humano para si e para os outros.

Compreender o lugar do trabalho para os sujeitos entrevistados, as questões envolvidas para aquele sujeito específico em um contexto intrínseco são indagações relevantes para apreender a experiência do momento da aposentadoria, suas repercussões e as possibilidades de sua reversão.

A ilustração feita por meio das verbalizações abaixo expressam as dificuldades dos trabalhadores em assumirem o protagonismo diante dos desafios prévios à, na e após a aposentadoria dado à fragilização em que se encontravam reafirmada pelo adoecimento, o esvaziamento da rede de apoio e o julgamento daqueles que desconheciam as adversidades dos trabalhadores submetidos à reversão por incapacidade: “*os colegas de trabalho olham pra essas pessoas (aposentadas por motivo de saúde) ou como simuladores ou que deram até*

sorte de estar com alguma coisa pra se livrar do trabalho e ter umas férias mais prolongadas”; e, “na verdade eu não pensava em voltar, eu tinha o dilema, porque a gente que tá aposentado por invalidez e é relativamente jovem, você tem meio que o dilema de viver meio como um criminoso, né?”

Há também relatos dos desafios para conviver com as limitações reais impostas pelo adoecimento e aposentadoria e a falta de compreensão de outrem no respeito aos limites impostos pela doença. O adoecimento era invisível aos olhos dos outros a não ser quando de fato a saúde já estava bastante comprometida, principalmente nos quadros referentes à saúde mental, já que, não raro, persiste a ideia de que só a doença física é real, passível de materialização. A saúde mental é cercada por preconceitos e estereótipos: *“passava vários constrangimentos, não é que eu sou... tenho que fazer recadastramento dos aposentados, mas aposentado? Você já é aposentado?”*; e,

Eu falei, sou, por invalidez, assim, era tudo muito frustrante, muito frustrante, um cara novo, sabe, era um período difícil, mas, assim, eu fui indo, sabe, tinha toda aquela vergonha de vizinhos, não saber por que eu estava assim, e o trabalho fazia falta...

Ainda, identificou-se que: *“ainda mais no mundo hoje nosso capitalista como é, você não tem uma posição no mercado de trabalho, você não é nada, você não é nada, em relação a familiares também a mesma coisa, você não é nada...”; “mas as pessoas não têm a dimensão do que é adoecer, o que venha a ser, seja familiar ou no trabalho”*; e,

No começo eu senti uma pressão muito grande, me senti uma bomba, uma bomba humana que podia explodir a qualquer momento, porque eu não podia ter uma gripe, não podia me cortar, e não podia deixar de transfundir sangue e todo o dia tinha uma novidade...

Por fim, identificou-se a fala “*o provedor da casa não está conseguindo trabalhar...*”

Por outra via, as vivências de prazer foram manifestas por sentimentos de gratificação, realização, reconhecimento e de liberdade no trabalho originárias da satisfação dos desejos e das necessidades do trabalhador quando da mediação dos conflitos e das contradições gerados pela organização do trabalho. Essas vivências compreendem um dos indicadores de saúde no trabalho por viabilizar a estrutura psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade individual (Dejours, 1994a). Apresentamos algumas verbalizações expressivas das vivências de prazer que contemplam a identificação com o trabalho, a oportunidade de aprendizado e o sentido do trabalho: “*tenho muito prazer no que eu faço, eu adoro o que eu faço*”; “*apesar de anos de trabalho na área, são coisas que eu não sabia que existia, inclusive coisas novas que eu só soube depois que eu retornei*”; “*então eu vejo sentido no que eu faço e é tranquilo.*”

Os participantes atribuíram destaque a algumas relações socioprofissionais como vivências de prazer, quando se tratava da existência de solidariedade entre os colegas, o reconhecimento e a melhoria das habilidades pessoais: “*tem um colega que eu gosto muito dele, eu gosto de trabalhar com ele, é bom estar lá com ele, é bom o ambiente de trabalho.*”; “*por exemplo, se eu passo lá perto do meu trabalho eu tenho saudade, eu tenho saudade das pessoas que trabalham comigo, pessoas que já que trabalharam comigo, por exemplo, tem uma amiga minha trabalhou comigo e saiu de lá, tenho saudade*”; e,

O que eu percebi quando eu cheguei, um cenário bem diferente de antes, né, assim em relação aos colegas mesmo. A própria chefia foi muito receptiva, me surpreendeu, me surpreendeu. Então eu fiquei, fui mais direcionado por ser fase de reabilitação e me readaptar a esse novo trabalho que eu considero novo...

Os relatos dos participantes referiram a importância do apoio social percebido ao mencionarem a presença ou ausência de apoio social diante de dificuldades relacionadas ao

trabalho. A maior parte do apoio percebido foi em relação a membros da família, em especial por parte dos cônjuges. Houve relatos de apoio por parte dos colegas de trabalho, incluindo as chefias, em especial no momento inicial da reversão da aposentadoria. Ainda que em menor número, percebeu-se apoio insuficiente por parte dos colegas de trabalho, assim como de membros do núcleo familiar, de diferentes relações de parentesco: *“a única que ficou ao meu lado me deu apoio incondicional foi a minha esposa, muitas vezes eu até me surpreendi.”*; *“muita ajuda de família, da minha ex-esposa pesaram”*; *“não há esse apoio, não há esse abraço que a gente precisa muito.”*; *“chefia muito acolhedora (...) no meu caso ela foi de uma humanidade que ajudou muito.”*; *“o pessoal me tratou, ainda me trata muito bem, incrível como eles são colegas, são amigos, eles tentam fazer o possível e o impossível para poder ajudar, o meu chefe não tenho nem o que falar.”*

Para a PdT, o “prazer-sofrimento” é um construto único e dialético, originado das mediações utilizadas pelos trabalhadores para manter a saúde e evitar o sofrimento. Assim, é fundamental a análise das estratégias de mediação que possibilitam aos trabalhadores criar condições para mitigar o sofrimento, se contrapondo aos efeitos patogênicos dos riscos atinentes ao trabalho, com a finalidade de transmutar o sofrimento, ressignificando-o por via do reconhecimento do trabalho realizado (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Os entrevistados afirmaram que por mais dolorosa que tenha sido a vivência do período de aposentadoria, este foi um período importante para se dedicar exclusivamente ao tratamento, já que a questão do trabalho, naquele momento, estava definida. Isso também caracterizou o uso das estratégias de mediação como recurso para manutenção da saúde psíquica.

Nas narrativas, observamos que foram empregadas estratégias de mediação individuais. Cada um buscou, de modo solitário, encontrar saídas para enfrentar o sofrimento

e as pressões. As estratégias de mediação são cruciais para manter o psiquismo em estado de normalidade e por conseguinte, a saúde dos trabalhadores.

Diversas estratégias foram identificadas, tais como a utilização de mecanismos de defesas individuais, dentre os quais é possível mencionar o individualismo, a passividade, a aceleração, a racionalização e a desmotivação. Sofrimentos relacionados à deterioração da saúde mental também foram compartilhados. Alguns trabalhadores buscaram encontrar suporte em atividades fora do trabalho, como algumas que denotam cuidados com a saúde física. Também foi verbalizado um maior dispêndio de tempo para a realização de atividades intelectuais, como cursos. Foi também mencionado como estratégia de suporte, o apoio religioso e a fé. Houve relatos de resignificação do sofrimento relacionado à disponibilidade de acompanhamento psicoterápico regular: “*você fica calado, quando a pessoa vem com uma piadinha e você não sabe devolver você vai fazer o que, ela vai para cima de você e você vai ouvir.*”; e,

(...) era trazer tudo para mim, toda carga, jamais deixar externalizar isso, eu criava até uma fachada que estava tudo bem, por exemplo, quando eu estava com eles”. “No trabalho, dificilmente você me vê nos corredores conversando, o que é uma defesa, uma forma de me proteger e com isso eu consigo uma certa distância e o respeito das pessoas e aí eu tenho menos invasões.

Além de: “*normalmente eu me entupia de trabalho, onde tinha trabalho pra fazer eu me oferecia, onde tinha uma comissão pra entrar eu tava, onde não tinha nada eu inventava um projeto...*”; “*a minha aspiração não está mais no trabalho, eu não me realizo mais no trabalho, aquilo ali é meu ganha pão é meu sustento. Então eu faço o que é necessário fazer, entende? Eu chego lá para fazer o que é necessário então é necessário fazer isso eu faço*”; “*sempre pensando positivo, porque se eu estou vivo até agora, já é um pensamento grande e*

positivo”; “*emocional foi tranquilo, aquela história de sempre ter aquela fé que vai dar certo*”; “*primeiro eu tenho que estar bem comigo, comigo, questão da atividade física, com o meu corpo, emagrecer mais*”; “*eu já tinha vontade eu não ia ficar ociosa, então fui fazer faculdade eu fiquei então um tempinho sem fazer nada*”; e, “[na psicoterapia] *finalmente eu conseguir falar e conseguir ressignificar muita...*”

Cabe destacar que identificamos também esgotamento das estratégias de defesa expressa pelo desinteresse, um espécie de decepção e desafeto pelo trabalho, demonstrada pela busca de proteção para evitar vivência dolorosa e expectativas frustradas: “*(...) pronto está tudo bem, não me importo como antes, não me interessa sabe assim quer ser não... eu não quero nada tá tudo bem, tá tudo bem.*”

Dos entrevistados, quatro referiram o retorno à universidade após a aposentadoria (outra graduação, mestrado, doutorado) como parte do processo de reabilitação para o trabalho no que se refere ao desenvolvimento da intelectualidade, lidar com prazos e desafios na interação com outras pessoas e mesmo de serem avaliados. A condição de aposentados (inativos) foi percebida como elemento provocador de sofrimento enquanto permaneceram nessa condição, um período de reflexão e busca de alternativas que auxiliassem no processo de retorno ao trabalho.

Todos os participantes referiram as consequências das perdas financeiras relacionadas à aposentadoria. Vale lembrar que neste grupo, quatro servidores foram aposentados por doença não especificada em lei, recebendo portanto, aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição previdenciária. Considerando que todos os quatro servidores tinham menos de 45 anos à época da aposentadoria, houve redução expressiva no valor do salário em comparação a quando se encontravam na ativa. Mesmo o servidor que aposentou com proventos integrais

em decorrência de doença especificada em lei, relatou que houve queda significativa em sua renda devido à perda de vantagens pessoais.

A perda do poder aquisitivo exigiu adequação do orçamento familiar, com contração de dívidas bancárias e empréstimos em outras instituições financeiras. Houve menção a impactos familiares com redefinição das prioridades dos gastos. Alguns entrevistados receberam apoio financeiro de familiares principalmente para manter as despesas básicas e custeios com tratamento e medicamentos: *“teve muitas humilhações em relação a isso [dificuldades financeiras], foi um momento muito difícil assim, o momento mais difícil da minha vida esse período de aposentadoria por invalidez.”*; *“hoje as dívidas, na realidade depois que eu retornei comecei a sanar as dívidas, certo, mas até então as dívidas altíssimas...Minha aposentadoria ficou quase nada...”*; *“a minha preocupação por incrível que pareça não foi muito comigo, eu me preocupava muito, por incrível que pareça, com minha família.”*; *“questão financeira ficou difícil, foi cortando tudo, né?”*; e, *que era uma doença que não estava prevista em lei para ser uma aposentadoria integral, então foi por isso, aí quando veio o salário aí foi o que bombardeou mesmo, então com isso aí eu vi que com o aposentado eles não querem nem saber, vou colocar, vou aposentar não está em lei, pronto.*

Como alternativa às dificuldades financeiras, um dos entrevistados começou a fazer reparos de aparelhos celulares e notebooks, informalmente, como modo de complementar a renda, mas as oscilações do quadro de saúde o impediam de manter uma atividade contínua. Havia sofrimento na realização desse trabalho informal que o lembrava de sua condição de aposentado, a qual também era questionada por quem desconhecia os motivos de sua aposentadoria: *“eu aprendi outras coisas, por exemplo, quando eu me aposentei eu comecei a*

consertar celular; notebook, deu para me aperfeiçoar um pouquinho, apesar do andamento baixo, pouca gente mandava e eu ainda estava doente...”

Outro participante referiu a vedação do exercício de qualquer atividade formal de trabalho pela condição de estar aposentado e assim se dedicava ao voluntariado como forma de retribuição ao Estado: *“busquei projetos sociais, fui dar aula para idoso, fui dar aula para criança, assim isso justificava na minha cabeça isso, eu recebo um salário que o estado me paga e eu devolvo isso em serviço voluntário. Eu zerei essa conta também na minha cabeça.”*

A motivação para o retorno dos servidores ao trabalho está relacionada predominantemente à centralidade do trabalho em suas vidas. Para além da questão financeira, a qual foi bastante árdua durante o período da aposentadoria, o retorno ao trabalho é cercado por simbolismo relacionado ao valor e lugar dos sujeitos no mundo:

Minha principal motivação, Cláudia, era me sentir útil e poder preencher algo, a questão financeira, igual eu te falei, sim claro, tinha meus filhos e tal, ali, tudo, mas era isso, era me sentir útil e poder voltar a crescer, voltar, sabe, ter um crescimento interno mesmo ali, voltar para poder produzir, a verdade é essa, produzir algo bom né, eu me satisfaça, não ser um operário padrão, mas o principal foi isso, mais do que o dinheiro cair na conta, isso aí era importante, sim, mas não era o mais importante, o mais importante era falar, ufa, e também o ufa, venci.

A despeito da volta ao trabalho pela reversão, na fala abaixo, somada à clareza da necessidade de retornar ao trabalho, tem-se a consciência de que retornar para a mesma lotação anterior à aposentadoria pode ser um fator de adoecimento. Ao passo que, ingressar na instituição, quando do concurso, era um sonho de vida:

(...)voltei porque eu achei porque era necessário emocionalmente o trabalho para estar bem saudável, sabe? Assim eu precisava voltar a trabalhar, eu sou jovem só

assim eu via a como necessidade voltar a trabalhar entendeu, mas de forma nenhuma voltaria para o mesmo lugar. Nunca. Eu tenho pavor da instituição, pavor, o pior é que a instituição era o meu sonho de vida e eu tenho pavor da instituição.

O retorno ao trabalho por meio da reversão da aposentadoria, seja via JMO ou judicial, como ocorreu com um dos entrevistados, foi um reconhecimento, uma retribuição moral-simbólica atribuída ao trabalhador. O reconhecimento da capacidade para o trabalho repercute intimamente no resgate do valor do sujeito.

Para a PdT, a saúde no trabalho é uma construção mediada pela dinâmica do reconhecimento e se isso não ocorre, não há subversão do sofrimento em prazer e conseqüentemente, o sentido do trabalho é comprometido e o sofrimento não encontra uma via de ressignificação:

Do reconhecimento depende o sentido do sofrimento. Quando a qualidade do trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. (Dejours, 2007a, p. 34)

Destarte, o reconhecimento permite que o sofrimento seja ressignificado, possibilitando a construção da identidade na dimensão social, crucial para a obtenção da saúde psíquica mediada pelo trabalho:

(...)quando eu voltei agora para trabalhar, o tratamento em relação aos familiares também já houve uma mudança, como se eu não fosse nada, fosse invisível, quando eu estava para aposentar, o inválido estava lá daquela forma, e agora eu estou de outra maneira aí as coisas já mudam, isso te empodera...

Assim como:

O meu trabalho hoje além do meu sustento é algo que me faz melhor como pessoa mesmo, é onde, é onde eu presto um papel para a sociedade a sociedade mesmo não é algo só para mim, entendeu, é onde eu tenho importância social deixou de ser algo só pessoal pra mim, depois que eu voltei a trabalhar eu comecei a me colocar essa ressignificação para mim que eu te falei que antes eu tinha muito essa história de ‘ah, eu queria ser tal pessoa no trabalho’ lembra que eu te falei que eu queria ser comercial e tal.

Irrefutavelmente, o retorno ao trabalho, após a reversão, pode funcionar como gerador de saúde, pois aqui, trabalhar envolve estar em condições de saúde para fazê-lo, retirando-se do lugar do adoecimento que incapacita. Para este grupo de entrevistados, o trabalho se constitui como razão da existência, se manifesta em ter saúde. Entretanto, não nos esquivamos da própria ambiguidade do trabalho ao se revelar como fator de equilíbrio psíquico, mas também como gerador de patologias. Assim, é compreensível que os entrevistados expressem seus medos e incertezas quando da reversão e materialização do retorno ao trabalho: *“tinha muito medo de retornar, inclusive no mesmo local de trabalho, com as mesmas pessoas...”*; *“são meus amigos, mas ao mesmo tempo era esse contato de desconfiança.”*

Abaixo, o servidor verbaliza sua intenção em demonstrar para si a capacidade de vencer o medo causado pela “ameaça” a sua integridade moral no retorno ao trabalho:

Eu tinha muito medo de retornar, inclusive no mesmo local de trabalho, com as mesmas pessoas, qualquer outra pessoa não faria isso, eu acho que a maioria das pessoas não, quando surgia oportunidade de voltar ia querer fazer o que, se encaminhar para outro setor e tal, eu não, eu quis estar no mesmo estar no mesmo

local, porque era um medo terrível, então eu falei esse medo não pode ser maior do eu, ele não vai ser, nem que eu pise lá uma vez só a primeira vez, tem gente que vai e talvez não consegue e tal, e estava retornando, né, para a aposentadoria e tal, no meu caso não, eu falei eu vou, mesmo que seja um dia eu não consiga eu quero pisar lá mais uma vez, e eu estou tão satisfeito com isso, foi muito prazeroso, muita dificuldade na primeira semana, foi terrível para me adaptar a tudo isso, né, me sentia ruim, foi aos poucos, aos poucos, retomando o meu espaço e me sentindo bem estava ali, me sentindo totalmente digno, uma coisa que eu batalhei e conquistei, eu fui coroado de todo sacrifício e não submeti.

O sofrimento relacionado à aposentadoria parece ter sido ressignificado com o retorno ao trabalho, antes disso, mesmo as experiências desenvolvidas durante a aposentadoria e os “ensaios” e construção de estratégias para retorno não foram capazes de preencher o lugar do esvaziamento causado pela aposentadoria na privação do exercício do trabalho formal na instituição. Esta possibilidade de uma nova vivência com o trabalho representou a viabilidade de ressignificar a experiência anterior à aposentadoria e refazer sua história no labor. Para Dejours e Abdoucheli (1994, p. 143), “o trabalho não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, ele é também um espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e historicização do sujeito.”

Um dos entrevistados comparou a vivência da aposentadoria à morte, uma ameaça à própria identidade: “*eu estava correndo atrás disso, então eu vi que estava sendo construída essa ponte, acho que isso que me solidificou para falar, opa, quem sabe eu consigo voltar (...) até então estava morto...*”

Em contrapartida, há servidores que ao retornar após a reversão, assumiram postura de não ter expectativas em relação ao trabalho, de desistência e desesperança, indicativos de

sofrimento, adotando como mecanismo as estratégias defensivas que expressam negação, ao informar que sua realização está em outro lugar e não no trabalho:

Não vejo que tenha interesse em solucionar, eu também fui perdendo o interesse pra falar a verdade. Fui perdendo o interesse. Eu também já não tinha mais em ser alguma coisa de alguma forma, sabe, com o tempo quando eu voltei eu me adaptei a ser qualquer coisa que fosse, entendeu, já não me importava em ser o que eu queria, qualquer coisa que fosse tudo bem...

E ainda: *“pronto está tudo bem não me importo, não me interessa sabe assim quer ser não... eu não quero nada tá tudo bem, tá tudo bem.”*

Cabe destacar que o medo e as incertezas no retorno ao trabalho também se relacionam às questões de saúde – todos os entrevistados permanecem em tratamento de saúde – e receiam que essas circunstâncias interfiram em seu desempenho no trabalho ou que o trabalho possa ser fator de risco para a saúde. Eles sabem o que custou o sofrimento do adoecimento, aposentadoria e o esforço para sua reversão, por isso o cuidado para não reviver os incidentes ou situações que possam estar ligados ao adoecimento e à aposentadoria. Apontaram o medo de necessitar se afastar para tratamento de saúde e ser reaposentado, medo do preconceito e rejeição da chefia e dos colegas, da exclusão, do fracasso, de estar desatualizado e medo de desapontar a família.

Pelo que vimos até aqui, há uma complexidade de fatores envolvidos no processo de reversão de aposentadoria por incapacidade permanente. São vários os obstáculos arrostados por aqueles que vivenciaram essa realidade. Os entraves precedem à aposentadoria, pois já surgem com o próprio diagnóstico do adoecimento, seu agravamento e convívio com uma doença que compromete o exercício laboral e implica na “interdição” pela JMO perante a falta

de condições de saúde que permitam a reabilitação para retorno ao trabalho e o decurso de prazo da LTS, a aposentadoria precoce comparece como realidade concreta.

A aposentadoria como decorrência da incapacidade tem repercussões inefáveis sobre a vida dos sujeitos uma vez que no processo de adoecimento ocorre sua invalidação para além do labor. Aqui buscamos registrar as que mais se destacaram durante a pesquisa, com impactos sociais, emocionais e econômicos sérios. Com o processo de reversão da aposentadoria dessa modalidade, abre-se a perspectiva de retorno ao trabalho dos servidores aposentados por incapacidade permanente. Certamente que as intervenções seriam mais indicadas antes mesmo do processo de adoecimento, mas em não sendo possível, é necessário o respaldo da instituição para criação de um ambiente favorável ao retorno desses trabalhadores para que esta volta não se converta em fonte de mais sofrimento, comprometendo a vida laboral dos sujeitos.

6.3. Reflexões Acerca dos Processos de Reversão de Aposentadoria Voluntária e por Incapacidade Permanente

No desenvolvimento do presente estudo, buscou-se desvelar os meandros do processo de reversão de aposentadoria e a complexidade da dinâmica subjetiva, sob a perspectiva da PdT, a esse elencados. Explicitamos o itinerário dos entrevistados desde os motivos relacionados à aposentadoria, bem como aqueles que ensejaram sua reversão, cuja previsão normativa se estabelece para os tipos de aposentadoria – voluntária e por capacidade permanente – aqui retratados.

Por questões didáticas, apresentamos os resultados e análises separadamente, considerando as características particulares para concessão de cada tipo de aposentadoria. A voluntária (Grupo I) relacionada aos servidores que atingiram todos os critérios previstos em legislação específica para se aposentarem. Esta aposentadoria é um ato espontâneo do

servidor ao tempo em que escolhe o momento de concretizá-la. Os cinco servidores entrevistados, nessa modalidade de aposentadoria, relataram tê-lo feito após a conquista do direito previdenciário fruto de uma vida dedicada ao trabalho. Neste grupo, a aposentadoria é alusiva ao envelhecimento, ao preenchimento de critérios estabelecidos na norma legal, mas não à perda da capacidade laboral, o que não ocorre no grupo de reversão da aposentadoria por incapacidade permanente.

Na aposentadoria por incapacidade (Grupo II), o “desligamento” formal ocorre a partir da vedação para o exercício da atividade laboral avaliada por JMO ocasionada por um quadro de adoecimento que se circunscreve no campo da incapacidade para o labor, concatenada a não representação do sujeito por meio do trabalho. Esta ruptura com o trabalho formal e a vedação do exercício de qualquer outra atividade formal, durante o período da aposentadoria, fragilizam os sujeitos privados do trabalho para além do adoecimento e concretiza um atestado de debilidade física, emocional e moral, gerando enorme frustração.

Para esse Grupo II, a “pausa” na atividade laboral não funcionou como um “descanso”, mas como um estado de atenção e alerta no planejamento ou na procura de caminhos para restabelecer as condições de saúde e conseqüentemente propiciar o retorno ao trabalho. Para a maioria ($n = 4$), o tratamento de saúde teria como principal motivação o retorno ao trabalho, o qual, de acordo com os servidores, ocorreu em condições de extrema expectativa e apreensão em relação ao que os aguardava na nova fase do trabalho após o peso da aposentadoria por incapacidade permanente e as incertezas quanto ao êxito da volta ao labor e à manutenção da saúde.

A aposentadoria para os dois grupos foi acompanhada por uma gama de simbologia que envolve o sujeito e sua representação no mundo e certamente, por mais ímprobos que sejam os motivos que ensejaram esse evento, os mesmos se atam intrinsecamente à maneira

como os sujeitos se sentem, se descrevem, se veem e se julgam. Sua visão sobre si e sobre aquilo que os cerca passa, incontestavelmente, pelo filtro do trabalho e sua representação.

O trabalho como categoria social encontra-se materializado nas narrativas de todos os entrevistados. Sua dimensão ontológica se faz premente nas verbalizações que expressam o trabalho voltado para além de um fim em si mesmo, conforme Lukács (n.d.) e Marx (1867/1996). A centralidade do trabalho permanece, não obstante as teses que prenunciavam a perda desse lugar, conforme as reflexões propostas por Ricardo Antunes (2002-2003, 2005, 2008, 2015, 2018, 2020) em sua obra.

As metamorfoses do mundo do trabalho e suas múltiplas processualidades também ressoam na esfera do serviço público, local em que os entrevistados desempenham suas funções laborais e que não escapa de processos constantes de reestruturação com a finalidade de torná-lo mais eficiente e enxuto.

A interrupção ocasionada pela aposentadoria evidencia como este momento é complexo e como pode se converter em uma experiência negativa, a depender do sentido atribuído ao trabalho, do reconhecimento proporcionado pelo trabalho, condições financeiras, configurações familiares, condições de saúde, existência de outras fontes de realização pessoal, dentre outros. Todos esses aspectos trazem repercussões na decisão de se aposentar, ser aposentado, manter-se aposentado, bem como retornar ao trabalho, no caso, por meio da reversão.

O trabalho possui uma natureza dialética, marcada pelas contradições inerentes ao ato de trabalhar. Esses paradoxos se relacionam às vivências de prazer e sofrimento experimentadas pelo trabalhador, podendo originar tanto processos de alienação, como de emancipação, aprendizado, solidariedade e democracia (Dejours, 2007b). Assim, ao pensarmos nas vivências de prazer-sofrimento que precedem a aposentadoria, observamos que

para aqueles que decidiram voluntariamente o momento da aposentadoria, houve, pelo menos inicialmente, um sentimento de celebração, de conquista, de conclusão de uma fase do ciclo vital. Em relação ao segundo grupo, cuja aposentadoria foi ocasionada por incapacidade laboral, o evento é precedido e acompanhado por um sentimento de fracasso, inutilidade, julgamentos externos, culpa, tensão, falta de perspectiva, uma sentença de incapacidade que ultrapassa a vivência do trabalho.

Nos discursos do primeiro grupo, a aposentadoria implicou em uma ruptura com a rotina, com o ambiente de trabalho, no desligamento da instituição, na perda da identidade profissional e das relações socioprofissionais. Já para o segundo, parece haver uma perda da identidade do sujeito em diferentes aspectos para além de sua identidade profissional, são avaliados seu lugar e valor no mundo tanto pelo olhar do próprio sujeito como pelo olhar de familiares, colegas de trabalho, desconhecidos, enfim, vistos pela ótica da sociedade do capital que rege as relações humanas por meio das relações de consumo.

Para os entrevistados que passaram pela reversão voluntária, identificamos como processo de ruptura com o labor se mostrou improvável para alguns que não conseguem se imaginar longe do trabalho novamente, pelo menos no momento, seja por necessidade financeira, pelo papel do trabalho atrelado à identidade e subjetividade, pela aptidão física e mental para o trabalho. Muller (1992) assinala que quando o sujeito se sente em plena capacidade física, mental e psicológica, torna-se mais difícil se afastar do trabalho. Destaca também que quanto mais efetiva a participação do papel profissional na vida do sujeito, maior a possibilidade de vivências de sofrimento, no momento da aposentadoria. Esses dados foram confirmados neste estudo que além dos aspectos enumerados também confirmou como as necessidades econômicas não satisfeitas podem ser preditoras para o retorno de aposentados ao trabalho.

O papel do trabalho na construção da identidade e realização de si, partindo-se da concepção de que trabalhar exerce papel central na vida das pessoas, foi retratada na Categoria-síntese 1, resultado da análise de conteúdo das entrevistas, cujos temas, no Grupo I foram dignidade, utilidade, trabalho como protetor da saúde mental e a ausência do trabalho vivida como ociosidade incômoda, com o total de 14 ocorrências ($n = 14$). No Grupo II, a centralidade do trabalho foi expressa pelos temas: ociosidade incômoda na ausência do trabalho, dignidade, utilidade, trabalho como elemento protetor da saúde mental, respeitabilidade social e frustração por não trabalhar, perfazendo o total de 30 ocorrências ($n = 30$). Esses resultados confirmam as implicações do não trabalho nos dois grupos. Apesar de compartilharem temas comuns, o trabalho para o segundo grupo que experienciou a reversão por incapacidade tem repercussões que envolvem sentimentos de frustração relacionados à interdição para exercício laboral e ao reconhecimento do sujeito atrelado à respeitabilidade social.

No que concerne ao processo de reversão em si em relação aos trâmites burocráticos, a distinção já começa pela forma em que é solicitado o reingresso ao trabalho. No primeiro grupo, o retorno se dá no interesse da Administração por meio de critérios objetivos previstos na legislação específica sobre o tema. Para o segundo grupo, se faz necessário que a solicitação administrativa seja remetida à área de saúde para avaliação da (“restauração”) capacidade laboral por JMO que identificará por critérios médicos/clínicos se houve recuperação da aptidão para o trabalho. Há exigência comprobatória de que houve o restabelecimento das condições de saúde para retorno ao trabalho que certamente sofre influência de inúmeros fatores subjetivos relacionados tanto ao avaliado quanto aos avaliadores. Cabe esclarecer que, em nenhum momento, questionamos o papel pericial da

JMO previsto na legislação como pré-requisito para anuência ou não do retorno ao trabalho do servidor aposentado por incapacidade laboral.

Para os entrevistados cuja capacidade para o trabalho foi reconhecida ao se autorizar o retorno ao trabalho, é preciso que a experiência no labor seja díspar da anterior no que concerne à não compatibilidade entre o quadro de saúde e o trabalho, que se distancie dos julgamentos de terceiros e que haja possibilidade de desempenhar suas atribuições de acordo com a estabilidade de sua saúde com ações na organização do trabalho que agreguem possibilidade de ressignificação.

A vivência desse novo ciclo, proporcionada pela interrupção da aposentadoria, marca um segundo momento da vida laboral. Os participantes do primeiro grupo relataram que o retorno foi algo natural, todos, à exceção de um, retornaram para a mesma unidade e setor em que exerciam suas atribuições antes da aposentadoria. As alterações ocorridas, na organização do trabalho durante a pausa da aposentadoria, foram assimiladas rapidamente com o suporte dos colegas. Aqueles que voltaram após a avaliação da JMO referiram que muitas coisas haviam mudado no trabalho. Três participantes foram lotados em unidades diversas daquelas em que trabalhavam antes da aposentadoria. Desses, dois em outros estados. É importante lembrar que os servidores são consultados, pela administração do órgão, sobre interesse na mudança de lotação. Para esses entrevistados, o retorno ao trabalho, no mesmo lugar prévio à aposentadoria, estava associado às vivências de sofrimento experienciadas antes e na consecução da aposentadoria.

Servidores em reversão por incapacidade laboral informaram a necessidade de um prazo de transição entre a reversão e o retorno ao trabalho. Este ínterim se deve, provavelmente, à mudança de lotação de alguns entrevistados e ao período mais longo transcorrido entre as fases de aposentadoria, reversão e retorno ao trabalho – quando

contrastado com a reversão voluntária – em se tratando do restabelecimento de saúde e dos trâmites para a volta ao labor. Os participantes desse conjunto encontraram mais dificuldades no retorno atinentes às configurações do trabalho devido às constantes exigências e metamorfoses do mundo do trabalho, particularmente em relação aos sistemas de tecnologia e informação implantados na instituição e também ao status da reversão por incapacidade laboral que pode representar fonte de pressões e desafios, suscetíveis ao sofrimento.

Entretanto, nenhum desses servidores referiu ter passado por qualquer atualização/capacitação nesse período de transição e retorno ao trabalho. Quando comparamos os dois grupos quanto à variável tempo geral de trabalho e tempo transcorrido entre a aposentadoria e o retorno ao trabalho pela reversão, constatamos que o grupo de reversão voluntária apresentou maior número de anos de trabalho formal ($M = 41,4$; $DP = 3,20$) quando comparado ao grupo de reversão por incapacidade permanente ($M = 19,6$; $DP = 3,04$), o que era de se esperar, visto que o primeiro grupo, quando da decisão espontânea pela aposentadoria, já cumprira todos os requisitos legais para usufruí-la integralmente, o que não ocorreu no segundo grupo que teve a vida laboral formal interrompida pelo advento do adoecimento, causando a aposentadoria precoce. Quanto ao intervalo de tempo entre a aposentadoria e o retorno ao trabalho pela reversão, entre os servidores de reversão voluntária, o tempo transcorrido (em meses) foi menor ($M = 21,8$; $DP = 17,32$) quando comparado aos servidores que reverteram a aposentadoria por incapacidade ($M = 39,4$; $DP = 22,67$). Uma possível justificativa para este fato pode se dever às dificuldades referidas pelos servidores do último grupo no que concerne à comprovação de aptidão para retornar ao trabalho sob o ponto de vista de “reconquistar” a capacidade laboral.

De acordo com a contagem dos anos trabalhados, no momento da aposentadoria, observou-se que os aposentados por invalidez apresentaram tempo de trabalho inferior

àqueles que se aposentaram voluntariamente. Informação também encontrada no estudo desenvolvido por Santa-Marinha et al. (2019).

A idade e o tempo de contribuição previdenciária também são fatores relevantes nos dois grupos e que impactam nas questões de ordem financeira. Na voluntária, houve tempo de trabalho e idade mais elevados, como era de se esperar visto que os candidatos ao benefício preencheram todos os requisitos legais para a aposentadoria. No outro grupo, os servidores, à época da aposentadoria, tinham menos de 45 anos de idade, o que a depender de quando iniciaram a vida laboral, acarretou uma diminuição dos proventos extremamente impactante comprometendo o estilo de vida anterior à aposentadoria. Vale destacar que este impacto financeiro é dificultador, em outros aspectos, da realização do tratamento de saúde imprescindível para o Grupo II, o que inclui despesas hospitalares, consultas e medicamentos.

No grupo de reversão voluntária, o prazer (Categoria 2) parece ter sido evocado mais facilmente, comparecendo com maior frequência de ocorrências ($n = 65$) relacionadas aos temas: identificação com o trabalho, relações socioprofissionais, convívio social, fonte de sustento, sentimento de utilidade e reconhecimento. Pelos os entrevistados com reversão por incapacidade foram verbalizadas 16 ocorrências referentes às fontes de prazer proporcionadas pelo trabalho, expressas pelos temas: identificação com o trabalho, relações socioprofissionais, oportunidade de aprendizado e sentido do trabalho.

Por outro lado, as experiências geradoras de sofrimento (Categoria 3) na reversão voluntária se fizeram presentes em 60 ocorrências durante as entrevistas, expressas nos temas: falta de coleguismo, sobrecarga de trabalho, falta de identificação com o trabalho, sentimento de injustiça, desconfiança por parte dos colegas, sentimento de inutilidade, falta de reconhecimento e condições de trabalho inadequadas. Na reversão por incapacidade, apareceram em 31 ocorrências análogas aos temas: condições inadequadas de trabalho, perda

do desejo, sentimento de injustiça, desconfiança por parte dos colegas, falta de solidariedade e falta de identificação. Assim como em outras categorias, há temas partilhados entre os dois grupos, mas que comparecem com frequência distintas.

Durante as entrevistas, de modo geral, foi observado maior dificuldade de expressão dos entrevistados do Grupo II. Alguns desses participantes ainda se emocionavam ao relatar o transcurso entre a aposentadoria e o processo de reversão. Aqui as vivências de sofrimento compreendem todo esse íterim agregadas às dificuldades no manejo do adoecimento e seus impactos sobre o trabalho. Parecia haver uma tentativa de camuflar o sofrimento, não obstante a linguagem da ordem do invisível. Este relevante aspecto pode ser confirmado pelo uso das estratégias de mediação (Categoria 4) empregadas para minimizar a percepção do sofrimento não ressignificado. Não obstante atenuarem o sofrimento, mantendo o trabalhador produtivo diante das dificuldades e de expressarem, aparentemente a ideia de equilíbrio saudável entre as pessoas, não devem ser analisadas como aspectos positivos, mas como um recurso que provoca um estado de normalidade mantida às custas de muito sofrimento e que não significa de modo algum, estado saudável (Lancman & Uchida, 2003).

No grupo que vivenciou a reversão voluntária, a frequência das ocorrências em relação ao uso dessas estratégias corresponde a 10, atinentes aos temas sobre mudança de foco em relação aos problemas do trabalho, negociações com a chefia e estratégias externas ao trabalho. Já no segundo grupo, temos a expressiva frequência de ocorrências elevada a 60, assim distribuídas: individualismo, passividade, aceleração, racionalização, desmotivação, investimento em saúde mental, ressignificação do sofrimento, cuidados com a saúde física, apoio religioso e atividades intelectuais.

Relembramos que o uso das estratégias de mediação é sublinhado pela ambiguidade, se por um lado permitem ao sujeito-trabalhador lidar com o sofrimento, protegendo o ego

contra a dissonância cognitiva e os afetos dolorosos para manutenção da saúde mental, por outro, quando usadas de modo desmedido, podem agir sobre a subjetividade desse trabalhador comprometendo sua capacidade de refletir sobre o contexto de trabalho e a possibilidade de encontrar meios para superar os efeitos deletérios da organização do trabalho. Nesta via, o uso excessivo de tais processos defensivos pode comprometer o equilíbrio psíquico (Ferreira & Mendes, 2003).

Para o grupo da reversão voluntária, ocorreram alterações substantivas durante o usufruto da aposentadoria, já que os planos especialmente ligados à continuidade de uma atividade laboral como complementação de renda não prosperaram e a vivência da aposentadoria como um período de ociosidade e inutilidade por não estar “fazendo nada” associado às necessidades orçamentárias surgidas com a redução do salário, na aposentadoria, foram motivadores de sua reversão. Além da retribuição financeira, os sujeitos realçaram, nos discursos, que o retorno ao trabalho se configurou em prazer, reconhecimento e sentimentos de valor e utilidade.

A análise desses resultados (Grupo I) demonstrou como a questão econômica associada à redução da renda, prevaleceu como o principal fator para influenciar no retorno ao trabalho, somado à importância das relações socioprofissionais. No discurso, os entrevistados ($n = 4$) referiram diminuição do salário impeditiva de manter o padrão de vida compatível previamente à aposentadoria ou o surgimento de uma despesa financeira repentina para a qual não estavam preparados. Dois dos participantes realçaram que caso houvesse meios de sanar as responsabilidades orçamentárias, por exemplo, ganhando na loteria, deixariam de trabalhar e se dedicariam a outras atividades. Outro que, assim que organizadas as finanças, pretende retornar à condição de aposentado.

Por outro lado, na reversão por incapacidade, não foi identificado, em nenhum momento, pelos servidores, a alternativa de deixar de trabalhar. Os indícios são de que, para este grupo, o deixar de trabalhar é congruente com a incapacidade laboral estreitamente ligada à subjetividade e identidade enquanto ser social e sua representação no mundo tanto para si mesmo como para a sociedade.

A frequência das ocorrências da Categoria 5, quando da análise de conteúdo realizada nos dois grupos (Capítulo 5), que representa as perdas financeiras cujos temas foram perda significativa de salário com a aposentadoria, consequências das perdas financeiras na vida familiar e contratação de dívidas confirmam as informações supramencionadas. No grupo de reversão voluntária o total de ocorrências relacionado à categoria foi 23 e no segundo grupo, 13.

As perdas financeiras nos dois grupos foram distintas. Na aposentadoria voluntária, o valor dos proventos teoricamente foi integral, subtraídos os benefícios quando da ativa, já por incapacidade, os proventos são proporcionais quando a aposentadoria é motivada por doença não especificada em lei, o que ocorreu com quatro dos entrevistados.

Durante a análise de conteúdo das entrevistas dos participantes cuja aposentadoria por incapacidade foi revertida, foi identificada uma categoria-síntese que diz respeito ao suporte social percebido ($n = 22$) durante o transcurso que precedeu a aposentadoria e à concretude do retorno ao trabalho. Os trabalhadores mencionaram a presença ou ausência de apoio social diante de dificuldades alusivas ao trabalho: apoio por parte de familiares, apoio por parte de colegas de trabalho, ausência de apoio por parte de familiares e ausência de apoio por parte de colegas de trabalho.

Esta pesquisa nos permitiu discutir as diferentes repercussões do processo de reversão da aposentadoria, respeitadas as particularidades de cada grupo aqui analisado. Ao longo das

narrativas dos entrevistados pudemos testemunhar parte de suas histórias de vida pela lente do lugar em que o trabalho se circunscreve, reverbera, (re) cria e transforma. Certamente, existem lacunas que demandam estudos a respeito do tema para a compreensão da dinâmica presente neste fenômeno, primordialmente com uma amostra maior e que permita o acompanhamento desses sujeitos em um estudo longitudinal para entender as dificuldades vivenciadas por trabalhadores em sua trajetória profissional e se as mesmas se relacionam a alguma especificidade do processo de reversão de aposentadoria.

Capítulo 7: Considerações Finais

Esta pesquisa teve como foco discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal, sob a perspectiva da PdT. Explicitamos o itinerário dos entrevistados desde os motivos relacionados à aposentadoria, bem como aqueles que ensejaram sua reversão. Nesse percurso, por meio de categorias que emergiram das entrevistas na análise de conteúdo categorial, identificamos a percepção dos trabalhadores acerca do trabalho na constituição da identidade, analisamos as vivências de prazer e sofrimento de servidores que passaram pela reversão de aposentadoria e investigamos as estratégias de mediação do sofrimento no trabalho por eles empregadas. Por fim, tecemos reflexões sobre as vivências de prazer e sofrimento no histórico de reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente. Os dois grupos partilharam 5 categorias em comum, mas os temas, ainda que coincidentes em grande parte, comparecem com frequência distintas, revelando a intensidade da carga psíquica atribuída a cada categoria por grupo de entrevistados. No segundo grupo, houve uma sexta categoria voltada ao suporte social percebido.

Assim, por uma escolha didática e pelas características distintas da reversão da aposentadoria voluntária e daquela por incapacidade permanente, tratamos as análises por agrupamento e no desfecho, pontuamos reflexões sobre as particularidades identificadas.

As metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho e suas múltiplas processualidades têm sido demarcadas pela nova era do capitalismo – globalização, surgimento de novas tecnologias e reestruturação produtiva – que assevera modelos de gestão denominados mais enxutos, flexíveis e menos onerosos. Nesse bojo, as organizações públicas marcadas pelo estereótipo da ineficiência e improdutividade não escapam do modelo de prática regido pela flexibilização do trabalho, enxugamento de custos e redução de mão de obra, o qual atende às exigências da ideia de Estado mínimo defendida pela égide do paradigma neoliberal que outorga o esvaziamento de suas funções e conseqüentemente, o dismantelamento dos aparelhos estatais.

Indubitavelmente, a consequência disso para o trabalhador se traduz gradativamente na perda de direitos (sociais, previdenciários, trabalhistas) tardia e duramente conquistados. Em relação aos direitos previdenciários, esta realidade impôs mudanças complexas em relação às regras de aposentadoria que afetam a vida de todos os trabalhadores e é nesse cenário que atualmente ocorrem os processos de reversão de aposentadoria.

Vale lembrar que as transformações ocorridas no serviço público nas últimas décadas, tem concebido a gestão e organização do trabalho a partir de princípios relacionados ao modelo de acumulação flexível, seja na intensificação do ritmo e do controle sobre o trabalho, seja na lógica presente na divisão das tarefas.

Neste estudo, argumentamos pela centralidade do trabalho no mundo contemporâneo, considerando sua heterogeneidade e seu caráter polissêmico e multifacetado, quer no plano teórico, como categoria explicativa da existência humana, quer no plano empírico, da práxis

(Antunes, 2015, 2018, 2020). O trabalho não se constitui apenas como um instrumento para a satisfação de necessidades, mas responsável pelo processo de hominização e condição básica para emancipação do homem (Antunes, 2015; Lukács, n.d.; Marx, 1867/1996) e proporciona ao ser humano o desenvolvimento de mediações essenciais cada vez mais complexas para sua existência e reprodução social, numa dialética constante entre o homem, a natureza, o trabalho e a vida, referenciando a construção da identidade e subjetividade presentes no processo de produção material.

Assim, o trabalho não é externo ao homem e nem tampouco neutro no tocante à saúde. O trabalho convoca a totalidade do indivíduo e implica relações efetivas capazes de afetar sensivelmente a saúde física e mental. Segundo a PdT, a manutenção da saúde no trabalho corresponde às tentativas de transformar situações adversas, na busca pelo prazer e evitação do sofrimento. Em outras palavras, a tentativa de equilíbrio de um lado daquilo que desestabiliza o trabalhador e do outro, seu empenho em se manter produtivo. O trabalho é marcado por mecanismos relacionados à apropriação da subjetividade do trabalhador não somente no espaço de trabalho, como também em outras esferas da vida privada. O custo disso é a experiência do sofrimento, a qual poderá se estender para além da vida laboral (Dejours, 1992).

Os resultados revelaram, inicialmente, as diferentes motivações por grupo, tanto no que diz respeito ao ato de aposentadoria como às causas e justificativas para reversão desse instituto. O lugar do trabalho, as vivências de prazer, as vivências de sofrimento e as estratégias de mediação, apesar de comuns aos dois grupos, encontraram formas distintas de expressão e de intensidade emocional relacionada a cada uma dessas categorias, o que era de se esperar considerando como os sujeitos vivenciam suas histórias e elaboram seu sofrimento.

A aposentadoria para os dois grupos foi acompanhada por uma gama de simbologia que envolve o sujeito e sua representação no mundo e certamente, por mais árduos que sejam os motivos que ensejaram esse evento, os mesmos se atam intrinsecamente à maneira como os sujeitos se sentem, se descrevem, se veem e se julgam. Sua visão sobre si e sobre aquilo que os cerca perpassa, incontestavelmente, pela lente do trabalho e sua representação.

A interrupção ocasionada pela aposentadoria evidencia como este momento é complexo e como pode se converter em uma experiência dolorosa a depender do sentido atribuído ao trabalho, do reconhecimento proporcionado pelo trabalho, condições financeiras, configurações familiares, condições de saúde, bem como existência de outras fontes de realização pessoal. Todos esses aspectos trazem repercussões ao se aposentar voluntariamente, ao ser aposentado por motivo de saúde, resultado de avaliação médica, manter-se aposentado, bem como retornar ao trabalho, no caso, por meio da reversão.

A análise desses resultados demonstrou que o trabalho como categoria social encontra-se materializado nas narrativas de todos os entrevistados. Sua dimensão ontológica se faz premente nas verbalizações que expressam o trabalho voltado para além de um fim em si mesmo.

Neste estudo, observamos como a questão econômica associada à redução da renda foi fator preponderante para influenciar no retorno ao trabalho, no Grupo I, somado à importância das relações socioprofissionais e a centralidade do trabalho. Já para o Grupo II, os fatores motivadores para reversão da aposentadoria e retorno ao trabalho, se relacionaram especialmente ao papel do trabalho como constituinte da identidade, fator de valorização e reconhecimento.

Na reversão voluntária, o momento da aposentadoria trouxe repercussões importantes na subjetividade dos trabalhadores, exigindo reorganização da rotina pessoal e familiar. O

lugar da aposentadoria, de modo preponderante (n=4) trouxe sofrimento e angústia, houve o afastamento da vida social que era associada à vida laboral, a perda do contato com os colegas de trabalho, o choque do corte salarial na condição de inativo, o sentimento de inutilidade e desvalorização pelo julgamento de utilidade atribuído por outrem.

Os resultados desta pesquisa apontam, particularmente, para a complexidade dos impactos sobre a subjetividade e identidade dos trabalhadores no grupo de reversão por incapacidade, onde a interdição do trabalho é precedida e justificada pelo adoecimento, o qual já coloca o sujeito em uma situação de fragilização anterior à determinação da aposentadoria.

Todos esses fatores representaram desafios inerentes ao processo de aposentadoria dos entrevistados e cooperaram em diferentes graus como motivação para sua reversão e a concretude de se reencontrar novamente com o trabalho em um movimento de continuidade da jornada laboral.

A análise dos resultados demonstra, em função das características heterogêneas dos dois conjuntos de entrevistados, a necessidade de pensarmos ações específicas de promoção de saúde voltadas para cada grupo de acordo com a modalidade de aposentadoria que antecede a reversão.

Sob essa ótica, faz-se necessário pensar o fenômeno da aposentadoria dentro das instituições como uma estratégia antecipada para que os trabalhadores que já cumpriram com as regras previdenciárias tenham condições de se aposentar e usufruir desse momento de modo mais tranquilo em se tratando de questões financeiras, aliado à possibilidade de encontrarem outra (s) fonte (s) de valorização e identificação para além do lugar do trabalho.

De outra feita, de acordo com as reformas previdenciárias, há previsão de que as pessoas trabalhem por mais tempo durante a vida e assim haverá um contingente de pessoas mais idosas como força de trabalho, o que demanda o desenvolvimento de ações específicas

em relação à gestão e organização do trabalho para inclusão desses trabalhadores de modo a se sentirem capazes e participativos, com valorização de sua experiência profissional e de vida e que possam decidir de maneira planejada e consciente, o momento de se desvincular do trabalho formal.

A relevância desse estudo se sustenta na possibilidade de contribuir para a discussão e compreensão das diversas repercussões no transcurso da aposentadoria e sua reversão evidenciadas pelos sujeitos participantes. A complexidade da dinâmica que envolve o trabalho e os impactos de sua cessação revelam aos sujeitos facetas até então desconhecidas em relação à dimensão do papel do trabalho para constituição da identidade e subjetividade e o lugar dos sujeitos no mundo, para além da vida profissional.

Assim, pretendemos contribuir para o avanço e o aprofundamento de questões relacionadas à reversão de aposentadoria, considerando o cenário de aumento da qualidade de vida, onde as pessoas idosas muitas vezes prorrogam a aposentadoria ou retornam ao trabalho pela reversão por necessidade econômica – a redução de proventos atinente à aposentadoria, em qualquer modalidade, foi redefinida na última reforma previdenciária cujos parâmetros implicaram na diminuição do valor das aposentadorias e das pensões (Dieese, 2019) – bem como a importância de se identificar os fatores que resultaram em aposentadoria por incapacidade permanente, suas principais causas e características.

É assente que muitos servidores públicos, assim como a população em geral, no decorrer de suas vidas e ainda em idade ativa sejam acometidos por doenças que incapacitam para o trabalho. Dessa forma, doenças que atingem a pessoa de modo duradouro poderão tornar a aposentadoria por incapacidade permanente inevitável, ocasionando a saída precoce do mercado de trabalho de trabalhadores em idade produtiva, com repercussões importantes. Nesse caminho, é imprescindível também considerar o desenvolvimento de ações com base

no relatório da OMS(2003) que aponta para o processo de transição epidemiológica e demográfica da população e destaca os impactos das DCNT sobre a população em idade produtiva, com alta percentagem de aposentadorias precoces, as quais poderão se tornar objeto de reversão. Todas essas questões sinalizam para impactos não só sociais e econômicos, mas também sobre a subjetividade dos trabalhadores, cujo reconhecimento e valorização na sociedade de produção se relaciona ao trabalho e à capacidade laborativa.

Tais indagações apontam para a necessidade de definição de políticas públicas e institucionais voltadas à promoção de saúde e prevenção de doenças no trabalho, bem como o desenvolvimento de proposições para como a organização do trabalho tratará a questão do envelhecimento de sua força de trabalho. Outro aspecto relevante, como apontado por Santa-Marinha et al. (2019), refere-se à necessidade de revisão do dispositivo legal destinado à aposentadoria por incapacidade permanente obrigatória aos 24 meses de licença para tratamento da própria saúde, uma vez que a última reforma previdenciária ocorrida em 2019 redefiniu critérios de idade e contribuições, que foram elevados, mas não alterou o prazo da LTS que impõe obrigatoriamente a aposentadoria por incapacidade permanente. Outro aspecto importante refere-se ao processo de implementação de ações que possibilitem a readaptação funcional nesses casos.

Com relação aos aspectos metodológicos, cabe destacar a dificuldade de acesso aos participantes que em parte foi influenciado pelo contexto da pandemia, visto que nem todos os potenciais participantes contemplados pelos critérios de inclusão se sentiram confortáveis em ceder a entrevista por meio de uma plataforma digital. Outro aspecto diz respeito à justificativa apontada por aqueles que passaram pela reversão da aposentadoria por incapacidade permanente que não concordaram em participar deste estudo foi de que este assunto (aposentadoria e sua reversão) estava encerrado e que não gostariam de revivê-lo,

pois foi uma fase difícil de suas vidas. Entretanto, observou-se que a oportunidade de participar da pesquisa foi considerada positiva para aqueles que se envolveram no estudo, já que foi a primeira vez que conseguiram contar a história completa de seu processo de aposentadoria, o caminho para o retorno e a volta ao trabalho. De igual modo, houve um sentimento de solidariedade no sentido de contribuir para mudança de como as pessoas ao serem aposentadas, principalmente no Grupo II, são tratadas e retratadas pela instituição, o que reitera a necessidade do desenvolvimento de ações específicas para identificar e prevenir fatores que possam interferir no êxito quando do retorno ao trabalho pela reversão.

Certamente existem lacunas que demandam estudos a respeito do tema para a compreensão da dinâmica presente no fenômeno de reversão da aposentadoria, primordialmente com uma amostra maior e que permita o acompanhamento desses sujeitos em um estudo longitudinal para compreender o mosaico de desafios vivenciados por esses trabalhadores em sua trajetória profissional e se as mesmas se relacionam a alguma especificidade do processo de reversão de aposentadoria.

Referências

- Antunes, R. (2002-2003). Os caminhos da liofilização: As formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. *Revista Ideias*, 10, 13-24.
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho*. Boitempo.
- Antunes, R. (2008). Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 83, 19-34. <https://doi.org/10.4000/rccs.431>
- Antunes, R. (2015). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (16a. Ed.). Cortez.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital* (2a. Ed.). Boitempo.
- Antunes, R. (2020). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2a. Ed.). Boitempo.
- Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging: Creating positive experiences*. Johns Hopkins University Press.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 54-61. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.11598>
- Brasil. (1988). *Constituição de República Federativa do Brasil de 1988*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

- Brites, R. M. R., Abreu, A. M. M., & Pinto, J. (2014). Prevalência de alcoolismo no perfil das aposentadorias por invalidez dentre trabalhadores de uma universidade federal. *Revista Brasileira Enfermagem*, 67(3), 373-380. <https://doi.org/10.5935/0034-7167.20140049>
- Caramano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2013). *Envelhecimento populacional, perda de capacidade laborativa e políticas públicas*. IPEA.
- Costa, A. B., & Soares, D. H. P. (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 97-108. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/13159/12240>
- Costa, F. L. (2010). *Reforma do Estado e contexto brasileiro: Crítica do paradigma gerencialista*. FGV.
- Cruz, M. A. G. (2011). *Adiando a aposentadoria: Um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Taubaté].
- Debetir, E. (2011). Oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise? *Revista de Carreiras e Pessoas*, 1(2). <https://doi.org/10.20503/recape.v1i2.8881>
- Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. (1923). CLBR, 1923. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5a. Ed.). Cortez.
- Dejours, C. (1994a). Trabalho e saúde mental: Pesquisa à ação. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet, *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (1a. Ed., pp. 45-65). Atlas.

- Dejours, C. (1994b). A carga psíquica do trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet, *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (1a. Ed., pp. 21-32). Atlas.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Fundap.
- Dejours, C. (2004a). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2004b). Addendum. Em S. Lancman & L.I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-124). Paralelo 15.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano* (5a. Ed.). FGV.
- Dejours, C. (2007a). *A banalização da injustiça social* (7a. Ed.). FGV.
- Dejours, C. (2007b). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. Em A. M. Mendes, S. C. C. Lima, & E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 13-25). Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). *Trabalho, tecnologia e organização*. Blucher.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo, sexualidade e trabalho* (Vol. Tomo I). Paralelo 15.
- Dejours, C., & Abdouchelli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet, *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-143). Atlas.
- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos. (2019). PEC 6/2019: Como ficou a Previdência depois da aprovação da reforma no Senado Federal. *Nota Técnica*, 214. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec214ReformaPrevidenciaAprovada.html>

- Duayer, M., Escurra, M. F., & Siqueira, A. V. (2013). A ontologia de Lukács e a restauração da crítica ontológica em Marx. *Revista Katálysis*, 16(1), 17-25. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802013000100003>
- Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019*. (2019). Diário Oficial da União, 13 de novembro de 2019. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc103.htm
- Engels, F. (2004). Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. Em R. Antunes (Org.), *A dialética do trabalho: Escritos de Marx e Engels* (pp. 11-28). Expressão Popular.
- Facas, E. P. (2009). *Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: Estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/4010>
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho* [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e risco de adoecimento: O caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira*. LPA Edições.
- França, L. (2002). *Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Universidade Aberta da Terceira Idade / Universidade Estadual do Rio de Janeiro. <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>

- França, L. H. F. P., Bendassolli, P., Menezes, G. S., & Macedo, L. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de Pesquisa Social* (6a. Ed.). Atlas.
- Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: Revisão sistemática da literatura. *Temas em Psicologia*, 23(4), 803-814. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01>
- Gomes, F. A. (2013). *Centralidade do trabalho e saúde mental: Análise psicodinâmica de dois casos de reversão da aposentadoria no serviço público* [Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://bdm.unb.br/handle/10483/8405>
- Horvath Júnior, M. (2010). *Direito previdenciário* (8a. Ed.). Quartier Latin.
- Ibrahim, F. Z. (2015). *Curso de direito previdenciário* (15a. Ed.). Impetus.
- Júnior, R. F., & Lara, R. (2015). Trabalho e ser social: Reflexões sobre a ontologia lukacsiana e sua incidência no Projeto Ético-Político Profissional. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 14(1), 20-31. <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2015.1.17406>
- Khoury, H. T., Ferreira, A., Matos, A., Souza, R., & Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que os aposentados retornam ao trabalho? *Revista Kairós de Gerontologia*, 13(1), 147-165. <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867/3448>
- Kim, S., & Feldman, D. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210. <https://doi.org/10.5465/155634>

- Lancman, S. (2004). O mundo do trabalho e a psicodinâmica. Em S. Lancman & L. I. Sznelwar (Eds.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 23-34). Paralelo 15.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: O olhar da Psicodinâmica do Trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf>
- Lassance, A. (2017). O serviço público federal brasileiro e a fábula do ataque das formigas gigantes. *Texto para Discussão*, 2287. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7716/1/td_2287.pdf
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.* (1990). Diário Oficial da União, 19 de abril de 1991. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm
- Lessa, S. (2001). Lukács e a ontologia: Uma introdução. *Revista Outubro*, 5, 83-100. <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-5-Artigo-06.pdf>
- Levitt, H., Creswell, M., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board task force report. *The American Psychologist*, 73, 26-46. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000151>
- Lukács, G. (n.d.). O trabalho. Em G. Lukács, *Ontologia do ser social*. <http://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Lukacs,%20Georg/O%20TRABALHO%20-%20traducao%20revisada.pdf>
- Martins, S. P. (2010). *Direito da seguridade social* (30a. Ed.). Atlas.

- Martins, L. F., & Borges, E. S. (2017). Educação para aposentadoria: Avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações*, 18(3), 55-68. <https://doi.org/10.20435/inter.v18i3.1496>
- Marx, K. (1996). *O Capital: Crítica da economia política (Vol. 1)*. Nova Cultural Ltda. (Trabalho original publicado em 1867)
- Mendes, A. M. (2007a). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. Em A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 31-39). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Em A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 16-30). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. (2008). Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. Em A. M. Mendes (Ed.), *Trabalho e Saúde* (pp. 13-25). Juruá.
- Mendes, A. M., & Facas, E. P. (2011). Subjetividade e trabalho com automação. Em R. D. Moraes & C. L. Vasconcelos (Eds.), *Subjetividade e trabalho com automação: Estudo piloto no polo industrial de Manaus* (pp. 18-37). Editora da Universidade Federal do Amazonas.
- Mendes, A. M., Ferreira, M. C., & Cruz, R. M. (2007). O diálogo psicodinâmica, ergonomia e psicometria. Em A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 57-74). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2002). Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: Trajetória conceitual e empírica. Em A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho e transição, saúde em risco*. Editora UnB.

- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a06.pdf>
- Minayo, M. C., Deslandes, S. F., & Gomes, R. (2015). *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (34a. Ed.). Vozes.
- Montalvão, L. A. (2021). *Trabalho e centralidade do trabalho na Psicodinâmica de Christophe Dejours: Uma investigação metateórica* [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. Repositório Institucional da UFRN. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/32886>
- Monti, C., Saffi, F., Barros, D. M., Dias, A. M., Akiba, H. T., & Serafim, A. P. (2015). Forensic neuropsychological assessment: Clinical case of depression and working incapacity. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 64(1), 86-89. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000061>
- Moreira, A. A. O., Martins, J. T., Robazzi, M. L. C. C., Ribeiro, R. P., Lourenço, M. C. F. H., & Lacerda, M. R. (2018). Disability retirement among university public servants: Epidemiological profile and causes. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(2), 289-296. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0653>
- Moreira, J. O. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: Estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 541-550. <https://www.scielo.br/j/pe/a/DNBQDrHZgZTScdvTPxWPKfr/?lang=pt&format=pdf>
- Muller, M. A. (1992). Aposentadoria e terceira idade. *Revista Cultura e Fé*, 15(59), 61-67.
- Netto, J. P., & Braz, M. (2008). *Economia política: Uma introdução crítica*. Cortez.

- Organização Mundial de Saúde. (2003). *Cuidados inovadores para condições crônicas: componentes estruturais de ação* [Relatório Mundial]. Doenças não Transmissíveis e Saúde Mental. <https://www.who.int/chp/knowledge/publications/icccportuguese.pdf>
- Passos, R. G. (2015). Caminhos da consciência para si no movimento de reforma psiquiátrica brasileira: Notas iniciais à luz de Marx e Lukács. *Trabalho, Educação e Saúde*, 13, 11-22. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00044>
- Ribeiro, V. S. C., Costa, A. F. M., Cardoso, V. M., & Machado, B. B. (2019). “Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar para quê?": Um estudo sobre trabalho de docentes aposentados de uma IFES. *Revista Trabalho (En)Cena*, 4(1), 323-343. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N1P323>
- Ribeiro, D. C., & Ribeiro, K. L. C. (2016). Reversal of retirement of septuagenarian public server: Irretroatividade of Complementary Law. *Revista Espacios*, 37(36), 4-10. <https://www.revistaespacios.com/a16v37n36/16373604.html>
- Santa-Marinha, M. S., Teixeira, L. R., Maciel, E. M. G. S., & Moreira, M. F. R. (2019). Profile of disability retirement among civil servants at Oswaldo Cruz Foundation. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(4), 458-464. <https://doi.org/10.5327/Z167944352019392>
- Santos, A. C. Q., Limongi, J. E., Jorge, M. L. M. P., Jorge, M. T., Pereira, B. B., & Jorge, P. T. (2015). Aposentadorias por invalidez e doenças crônicas entre os servidores da prefeitura municipal de Uberlândia, Minas Gerais, 1990-2009. *Caderno de Saúde Coletiva*, 23(1), 57-62. <https://doi.org/10.1590/1414-462X201500010010>
- Santos, M. F. S. (1990). *Identidade e aposentadoria*. EPU.
- Santos, T. R., Siva Júnior, W. R., França, I. S. X., Cavalcanti, A. L., & Fernandes, M. G. M. (2012). Perfil socioeconômico-demográfico do beneficiário do Instituto Nacional do

- Seguro Social aposentado por invalidez e suas causas, no Estado da Paraíba, no quinquênio 2007-2011. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 29(2), 349-359. <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v29n2/a08v29n2.pdf>
- Silva, A. K. L., Caraballo, G. P., Jucá, R. M. N., & Machado, L. S. S. X. (2015). Concepções e expectativas da aposentadoria em trabalhadores da educação pública do Rio Grande do Norte. *Aletheia*, 47-48, 106-121. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n47-48/n47-48a09.pdf>
- Steffen, G. C. (2010). *Trabalho e aposentadoria: Interface do pedido de reversão de aposentadoria dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina* [Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/120732>
- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor. (2017). *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal*. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.
- Vilela, J. M., & Paulin, G. S. T. (2014). Estou me aposentando, e agora? Contribuições da Terapia Ocupacional na reorganização do cotidiano. *Caderno de Terapia Ocupacional, UFSCar*, 22(3), 497-505. <http://dx.doi.org/10.4322/cto.2014.070>
- Wang, M., Henkens, K., & Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Witczak, M. V. C. (2005). *Envelhecer ao aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar*. EDUNISC.

- Zanella, A. J., Carvalho, J. V. F. A., & Afonso, L. E. (2014). Quais os impactos da desaposentação? Um estudo para as aposentadorias por tempo de contribuição do regime geral de previdência social. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 44(4), 723-748. <https://doi.org/10.1590/S0101-41612014000400003>
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed.
- Zang, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374-389. <https://doi.org/10.1037/a0015285>

Apêndice A: Distribuição dos Artigos Selecionados em Revisão Bibliográfica por Área de Conhecimento, Categoria Profissional Estudada e Características

Área de Conhecimento	n	Categoria Profissional Estudada	Características	Artigos
Direito	1	Membro do Ministério Público	Reversão de aposentadoria: estudo da legislação específica	Ribeiro & Ribeiro (2016)
Enfermagem	2	Servidores universitários aposentados por invalidez de uma universidade federal	Causas da morbidade dos servidores aposentados por invalidez; Perfil sociodemográfico e ocupacional dos aposentados por invalidez; Significado do Trabalho; Estratégias Coletivas e individuais; Sofrimento Mental	Brites et al. (2014)
		Servidores aposentados por invalidez de uma universidade pública	Perfil epidemiológico e as causas das aposentadorias por invalidez; Significado do trabalho; Transtornos Mentais e Comportamentais	Moreira et al. (2018)
Psicologia	4	Professores de escola pública RN	Planejamento, preparação e expectativas relacionadas à aposentadoria; Sentido do Trabalho; Transição para aposentadoria	Silva et al. (2015)
		Servidores Públicos Estaduais	Implantação do Programa de Educação para Aposentadoria; Transição para aposentadoria; Significado do trabalho; Prazer e sofrimento; Inteligência prática	Martins & Borges (2017)

		Docentes aposentados de uma IFES	Adaptação à aposentadoria; Decisão de retorno ao trabalho; Significado da transição para aposentadoria; Reconhecimento; Significado do Trabalho; Trabalho e Subjetividade; Prazer-sofrimento no trabalho.	Ribeiro et al. (2019)
		Juiz	Reversão de Aposentadoria; Avaliação de capacidade cognitiva para retorno ao trabalho; Transtornos mentais;	Monti et al.(2015)
Saúde Coletiva	1	Servidores Municipais Uberlândia-MG	Perfil epidemiológico relacionado à aposentadoria por incapacidade permanente	Santos et al. (2015)
Terapia Ocupacional	1	Servidores de uma universidade federal MG	Preparação para aposentadoria; Significado do trabalho; Planos e as perspectivas em relação à aposentadoria; Rede de suporte social; Lazer e participação.	Vilela & Paulin (2014)

Apêndice B: Roteiro de Entrevista Semiestruturada

1. Dados de Identificação

Nome:

Data de Nascimento:

Sexo:

Estado Civil:

N.º de pessoas na casa: Quantos e quem trabalha:

Escolaridade:

Cargo:

Tempo de trabalho (geral):

Idade em que começou a trabalhar formalmente:

Ano da aposentadoria:

Ano de retorno ao trabalho após reversão da aposentadoria:

2. Entrevista

1º Momento: Antes da Aposentadoria

1. Fale-me sobre seu trabalho antes da aposentadoria.
 - a. Descrever as atividades realizadas; relação com colegas, gestores;
 - b. Verificar diferenças entre trabalho prescrito e trabalho real;
 - c. Encontrar possíveis conflitos entre trabalhadores e gestores, colegas, materiais e equipamentos;
 - d. Identificar dificuldades na realização das tarefas: a postura, os erros, as relações sociais de trabalho e /ou as vivências de pressão por parte do gerente ou dos clientes;
 - e. Verificar normas, códigos, controles, contrastes;

2. O que você pensava/sentia sobre seu trabalho?
 - a. Explorar vivências de prazer e sofrimento;
 - b. Explorar sentimentos do entrevistado com relação ao seu trabalho;
 - c. Buscar exemplificações, frequência e características de situações de trabalho nas quais os sentimentos ocorrem;

3. O que você fazia para lidar com as dificuldades em seu dia-a-dia?
 - a. Identificar as soluções encontradas para lidar com as dificuldades de trabalho,
 - b. O modo como o trabalhador suporta e enfrenta tais dificuldades, tanto no plano material quanto no contexto da gestão;

- c. Estratégias de mediação para enfrentar/superar/transformar o sofrimento (inteligência prática, defesas, mobilização das subjetividades no engajamento no trabalho).
4. Quais os motivos que o/a levaram à aposentadoria?
 5. Em sua opinião, qual a relação entre as características do seu trabalho e os motivos que o levaram à aposentadoria?
Verificar se as pessoas têm clareza do motivo, se percebe como alguém aposentada por invalidez; características da organização do trabalho e a aposentadoria;
 6. **Para o grupo de aposentadoria por incapacidade permanente:** Pode me contar como foi o processo de adoecimento até a comunicação de sua aposentadoria?

Para grupo de aposentadoria voluntária: Como foi o processo de decisão para se aposentar?
 7. O que significava o trabalho para você quando se aposentou?

2º. Momento: Decisão de retorno ao Trabalho e Transição da Aposentadoria para o Trabalho

1. Qual a sua principal motivação para retorno? O que influenciou na sua decisão de retornar ao trabalho?
2. E quanto ao retorno ao trabalho, como foi a solicitação de reversão da aposentadoria?
3. Houve alguma preparação formal para retorno ao trabalho (quando reversão aposentadoria por invalidez)?
4. Como planejou e construiu esta volta (passos, trajetória)?
5. Como foi esta transição do não-trabalho para o trabalho?

3º. Momento: Retorno ao Trabalho Pós Reversão da Aposentadoria

1. Fale-me sobre seu trabalho após a reversão da aposentadoria.
2. Atualmente, o que você pensa/sente em relação ao seu trabalho?
3. O que você faz para lidar com as dificuldades em seu dia-a-dia?
4. Pensando em um processo como um todo, antes, durante e após a aposentadoria, o que é trabalho para você?

Apêndice C: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Programa de Pós-graduação

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisa: Repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.

Você está sendo convidado a participar da presente pesquisa sob a responsabilidade de Cláudia Eunice dos Passos Iizuka, aluna do Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, com supervisão da Profa. Dra. Ana Magnólia Mendes. O objetivo deste estudo é discutir as diferentes repercussões no transcurso da reversão de aposentadoria voluntária e por incapacidade permanente de servidores públicos de uma instituição pública federal sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a conclusão da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a completa omissão de informações que permitam identificá-lo/a. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa (entrevistas e áudios gravados) ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável. Sua participação é inteiramente voluntária, isto é, você pode optar por não participar ou se retirar a qualquer momento do estudo sem nenhuma penalização ou prejuízo. Como se trata de procedimento metodológico consagrado, não há riscos em sua participação, uma vez que você apenas participará da entrevista previamente agendada com esta pesquisadora, a qual estará à disposição para orientações e encaminhamentos, se necessários. O principal benefício relacionado à sua participação nesta pesquisa refere-se à contribuição para a ampliação do entendimento das repercussões inerentes ao processo de reversão da aposentadoria.

As informações obtidas na entrevista serão tratadas apenas no contexto da amostra completa (não individualizada), seguindo rígidos protocolos de sigilo e confidencialidade. Sua participação envolverá leitura e anuência deste documento com consentimento e participação em entrevista individual com duração média de 1 hora, podendo ser abreviada ou prolongada de acordo com interesse e/ou disponibilidade de ambas as partes. Todas as entrevistas serão gravadas utilizando a plataforma *Google Meet*. As gravações serão ouvidas por mim e por minha orientadora e transcritas posteriormente. Os dados fornecidos durante a sua

participação serão analisados em conjunto com as informações dos outros voluntários. O seu consentimento permite o uso dos dados coletados apenas para fins acadêmicos e científicos, inclusive embasando publicações, mantendo sempre o anonimato dos participantes. A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio do e-mail informado por esses.

Você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável pelo estudo, Cláudia E. P. Iizuka, sempre que julgar necessário pelo e-mail xxxxxxxx@xxxxxx.com.br ou pelo telefone +55 61 xxxxx-xxxx.

Se você acredita ter sido suficientemente informado (a) a respeito da pesquisa acima descrita, e concorda voluntariamente em participar da mesma, por favor responda a este e-mail informando sua concordância em participar deste estudo.

Desde já, agradeço seu interesse e colaboração.

Cláudia Eunice dos Passos Iizuka

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

xxxxxxx@xxxxxx.com.br

+55 61 xxxxx-xxxx

Apêndice D: Análise de Conteúdo Categórica: Reversão de Aposentadoria Voluntária

Corpus: 50.501 palavras analisadas.

Categorias	Temas	Frequência
Categoria 1: “Eu estou aqui sem fazer nada, eu tenho certeza que tem alguém precisando da minha ajuda”	<ul style="list-style-type: none"> • Dignidade (n=5) • Utilidade (n=3) • Trabalho como protetor da saúde mental (n=3) • Ociosidade incômoda (n=3) • Sentido do trabalho (n=2) 	14
Categoria 2: “Acho que é um lugar que eu tenho valor, eu tenho mais valor que em outros lugares”	<ul style="list-style-type: none"> • Identificação com o trabalho (n=24) • Relações socioprofissionais (n=23) • Convívio social (n=6) • Fonte de sustento (n=4) • Sentimento de utilidade (n=4) • Reconhecimento (n=2) 	69
Categoria 3: “Carreguei essa instituição nas costas quando ninguém queria ir para aí, hoje nós ficamos esquecidos, o pessoal mais da antiga hoje para eles não faz muita diferença”	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de coleguismo (n=16) • Sobrecarga de trabalho (n=13) • Falta de identificação com o trabalho (n=9) • Sentimento de injustiça (n=8) • Desconfiança por parte dos colegas (n=5) • Sentimento de inutilidade (n=4) • Falta de reconhecimento (n=3) • Condições de trabalho inadequadas (n=2) 	60
Categoria 4: Eu tinha vergonha de falar, eu não estou me adaptando aqui, eu aceitava e ficava mal”	<ul style="list-style-type: none"> • Mudança de foco em relação aos problemas do trabalho (n=5) • Negociações com a chefia (n=4) • Estratégias externas ao trabalho (n=3) 	10
Categoria 5: “Eu não posso te dizer o que eu usufruí da aposentadoria, voltei por necessidade financeira”. (n=23)	<ul style="list-style-type: none"> • Perda significativa de salário com a aposentadoria (n=12) • Consequências das perdas financeiras na vida familiar (n=6) • Contratação de dívidas (n=5) 	23

**Apêndice E: Análise de Conteúdo Categórica: Reversão de Aposentadoria por
Incapacidade Permanente**

Corpus: 53.885 palavras analisadas.

Categorias	Temas	Frequência
Categoria 1: “É muito triste para o homem se sentir um inútil, um inválido sem condições de fazer nada”.	<ul style="list-style-type: none"> • Ociosidade incômoda (n=9) • Dignidade (n=6) • Utilidade (n=6) • Trabalho como elemento protetor da saúde mental (n=3) • Respeitabilidade social (n=3) • Frustração por não trabalhar (n=3) 	30
Categoria 2: “Tenho muito prazer no que eu faço, eu adoro o que eu faço”	<ul style="list-style-type: none"> • Identificação com o trabalho (n=9) • Relações socioprofissionais (n=4) • Oportunidade de aprendizado (n=2) • Sentido do trabalho (n=1) 	16
Categoria 3: “Você já vai perdendo o ânimo, você trabalha, trabalha, não vai tendo satisfação, aquele prazer que você tinha, vontade de dar o seu máximo, sabe? Não é do mesmo jeito”	<ul style="list-style-type: none"> • Condições de trabalho inadequadas (n=12) • Perda do desejo (n=6) • Sentimento de injustiça (n=4) • Desconfiança por parte dos colegas (n=4) • Falta de solidariedade (n=4) • Falta de identificação (n=1) 	31
Categoria 4: “Aquela história de Cristo: bateu de um lado, dê a outra face. Entendeu?”	<ul style="list-style-type: none"> • Individualismo (n=8) • Passividade (n=8) • Aceleração (n=8) • Racionalização (n=6) • Desmotivação (n=3) • Investimento em saúde mental (n=9) • Ressignificação do sofrimento (n=9) • Cuidados com a saúde física (n=5) • Apoio religioso (n=2) • Atividades intelectuais (n=10) 	68
Categoria 5: “Teve muitas humilhações em relação a isso [dificuldades financeiras], foi um momento muito difícil assim, o momento mais difícil da minha vida esse período de aposentadoria por invalidez”	<ul style="list-style-type: none"> • Surpresa ao verificar o valor do salário com a aposentadoria proporcional (n=8) • Consequências das perdas financeiras na vida familiar (n=4) • Contratação de dívidas (n=1) 	13

Categoria 6: “As pessoas não têm a dimensão do que é adoecer, o que venha a ser, seja familiar ou no trabalho”	<ul style="list-style-type: none">• Apoio por parte de familiares (n=8)• Apoio por parte de colegas de trabalho (n=6)• Ausência de apoio por parte de familiares (n=4)• Ausência de apoio por parte de colegas de trabalho (n=4)	22
---	---	----