

Trabalho, identidade e aposentadoria precoce: notas teóricas sobre o sofrimento do trabalhador

Elizabeth M. O. Luti Bertoncini*

Faculdade de Ciências e Letras de Assis - UNESP

Resumo: Este artigo estuda os elementos presentes no processo de aposentadoria precoce: o desenvolvimento individual e a escolha profissional, as relações indivíduo-trabalho e a psicopatologia do trabalho. A interrelação desses aspectos aponta as razões para a aposentadoria precoce, vinculadas à falta de identificação com a atividade, às condições psicopatológicas do trabalho e à ausência de perspectiva de realização profissional.

Palavras-chave: trabalho; identidade; aposentadoria precoce; patologia do trabalho.

O campo de estudo do comportamento organizacional é dominado pela idéia de que é preciso compreender o comportamento humano com o objetivo de aumentar a produtividade das pessoas e, assim, fazê-las encontrar formas de satisfação pessoal através dos seus resultados. A permanência dos conceitos de liderança e motivação, como preocupação central nos processos da relação homem-trabalho-organização, dá suporte a essa forma de gestão racionalizada e mostra a ausência de preocupação com temas voltados para o ser humano. As organizações têm preferido manter a orientação taylorista ou burocrática porque esta oferece uma forma de controle que facilita a administração das pessoas no trabalho. Esse enfoque da organização tem produzido impactos que pedem novas formas de gestão, menos instrumentais e que considerem o ser humano enquanto subjetividade e não apenas como indivíduos manipuláveis e voltados exclusivamente para os objetivos organizacionais de produtividade.

A organização tem a tendência de exibir apenas os seus aspectos mais favoráveis, enaltecendo aquilo que de bom oferece aos seus empregados e a seus clientes e, mesmo que se considere que uma dada organização possua amplas qualidades nesse sentido, ela é, ao mesmo tempo, um lugar propício ao desenvolvimento de desadaptação, insatisfações, violências físicas e psíquicas e desconfortos que significam sofrimento para o indivíduo.

A vinculação do trabalhador à organização não se faz apenas pelas questões econômicas, mas também por questões morais, ideológicas e especialmente psicológicas. A estrutura da personalidade, seus sistemas de defesa em relação a ameaças sentidas no seu cotidiano e outros fatores, inclusive inconscientes, podem explicar o estabelecimento e a continuidade da relação

* Psicóloga – Doutora em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo e Docente da Área de Psicologia do Trabalho na Universidade Estadual Paulista- Campus de Assis.

entre o indivíduo e a organização. Ao mesmo tempo que a organização proporciona prazer ao indivíduo, ela também pode ser fonte de angústia. De qualquer forma, ela exerce um forte poder sobre a pessoa, que muitas vezes não tem consciência da extensão desse processo.

Hoje, além dos aspectos internos à organização que causam forte impacto sobre o trabalhador, a sociedade, globalizada, se encontra no centro de um movimento onde as variáveis políticas, sociais, econômicas, culturais, determinam sérias implicações sobre o mundo do trabalho. São tantos os aspectos a serem considerados, devidos à interpenetração dessas variáveis, que é imprescindível uma atenção especial dos estudiosos e tomadores de decisão sobre os aspectos humanos envolvidos nesse processo. A saúde do homem precisa ser considerada como o aspecto mais importante nas relações de trabalho para que tanto o indivíduo como a organização continuem na busca dos objetivos humanos que permitam a cada um desfrutar de uma boa qualidade de vida.

Nos limites dos interesses dominantes que prevaleceram no decurso dos três últimos séculos, a atual teoria da organização já cumpriu a missão que lhe cabia. (...) ... o pressuposto fundamental da nova ciência das organizações é o de que a produção é, ao mesmo tempo, uma questão técnica e uma questão moral. (RAMOS, 1989, p. 198)

Essa constatação indica que as organizações devem ampliar sua preocupação em relação à subjetividade das pessoas e buscar formas de dar suporte ao estabelecimento do equilíbrio bio-psico-social dos indivíduos nelas inseridos. A razão básica de se buscar esse objetivo está em que "... a organização aparece freqüentemente como um lugar propício ao sofrimento, à violência física e psicológica, ao tédio e mesmo ao desespero..." (CHANLAT, 1993, p. 25). De fato, há um incômodo generalizado que se liga a fatores de desemprego, de reestruturação produtiva, da carga psíquica do trabalho e do sofrimento do trabalhador, sendo que atualmente essa situação já não se justifica em função das inúmeras contribuições de vários pesquisadores e pela emergência de uma nova perspectiva sobre o ser humano nas organizações:

Atualmente, tudo nos conduz a olhar mais longe: a complexidade dos problemas (...), a primazia do cultural, as aspirações à individualização (...), a exigência de certa solidariedade, os imperativos éticos, a revolução da informática, tudo nos conduz com efeito a impulsionar as modalidades de gestão que se apoiam atualmente sobre uma verdadeira antropologia da organização. (CHANLAT, 1993, p. 25)

Para este autor, a antropologia organizacional, ao evidenciar os fatores humanos, retomar o papel de sujeito histórico, valorizar as vivências e o sistema simbólico, considerar a realidade sócio-histórica e as relações grupais, possibilita construir uma concepção dialética dos fenômenos onde se evidenciam as influências do sujeito sobre a realidade e desta sobre o sujeito, assim como as contradições e ambigüidades vividas no contexto das organizações.

Essa linha teórica que se desenvolve no campo da saúde mental e do trabalho estuda o sofrimento do trabalhador procurando considerar a pluralidade do ser humano. A análise, derivada da "psicopatologia da vida cotidiana" de Freud, busca, na teoria psicanalítica, o entendimento do funcionamento psíquico do indivíduo em sua relação com o trabalho. A psicopatologia do trabalho tem portanto como objetivo de estudos: "a análise dinâmica dos processos psíquicos modificados pela confrontação do sujeito com a realidade de trabalho" (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET; 1994, p. 120). Esse autor, baseando-se na Psicanálise, desenvolveu uma série de pesquisas cuja fundamentação teórica vem sendo reconhecida como de grande importância para o estudo da dinâmica das relações na situação de trabalho. Hoje, dos

estudos iniciais da Psicopatologia do Trabalho, onde se focavam as questões do sofrimento nas situações de trabalho, as pesquisas se ampliaram e evoluíram para os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, que supera os estudos sobre a dinâmica saúde-doença, para trabalhar num campo onde o enfoque se faz tanto em relação aos processos de trabalho, como nas questões do sofrimento humano em suas relações com a organização do trabalho.

Esses conceitos nos levaram a refletir e buscar explicações sobre como o estudo do desenvolvimento do ser humano pode ser importante não só para a compreensão do comportamento do indivíduo, mas para a compreensão do funcionamento da vida psíquica do trabalhador inserido nas organizações de trabalho.

A história de vida das pessoas se constrói ao longo do seu desenvolvimento e vai sedimentando aquilo que cada um virá a ser na vida adulta. O reconhecimento das questões relativas à subjetividade e sua importância no contexto do trabalho pode ser fator diferencial na administração das pessoas nas organizações, facilitando ou dificultando o alcance dos objetivos individuais, grupais, sociais e organizacionais.

Neste trabalho nosso objetivo é destacar a relação de dependência entre as experiências vividas pelas pessoas na construção de sua subjetividade e na sua identificação com as atividades que exerce quando de sua inserção nas organizações de trabalho. Uma relação favorável possibilita o alcance de satisfação pessoal e de bom desempenho.

Para Freud, o estabelecimento das características da personalidade tem suas raízes nas experiências mais precoces. Segundo esse autor, as experiências infantis são fundamentais na reação dos indivíduos aos conflitos que ele deverá enfrentar ao longo da vida.

Para Erikson, no primeiro ano de vida é fundamental o desenvolvimento do que ele chama de "... sentimento de confiança básica, que consiste numa atitude genérica, em relação ao eu e ao mundo..." (ERIKSON, 1987, p. 96), que se traduzirá em segurança na conduta do outro e no conceito sobre si mesmo. Esse sentimento será responsável pela forma como se dará o desenvolvimento pessoal, o estabelecimento das relações sociais e o entendimento das próprias vivências.

Os primeiros contatos com o mundo, através de alimentação e em seguida o início da capacidade de exploração do seu universo, se baseados no "sentimento de confiança básica", poderão resultar em um padrão positivo de ajustamento.

Os pais devem não só ter certos métodos de orientação por proibição e permissão; eles devem também estar aptos a representar para a criança uma convicção profunda, quase somática, de que existe um significado no que estão fazendo. (ERIKSON, 1987, p. 104)

Há um outro aspecto importante que Erikson aborda sobre o sentimento de confiança: o indivíduo precisa desenvolver não apenas esse sentimento no seu sentido positivo, mas necessita, para ser capaz de viver e enfrentar as situações, da réplica desse sentimento, o de desconfiar. "Uma pessoa desprovida da capacidade de desconfiar seria tão incapaz de viver quanto uma que confia". (ERIKSON, 1987, p. 107). Assim, a aquisição dos recursos psíquicos para enfrentamento das crises sucessivas do desenvolvimento vai se fazendo cada vez mais importante no estabelecimento de uma personalidade estável:

Portanto, pode-se dizer que a personalidade se desenvolve de acordo com uma escala predeterminada na prontidão do organismo humano para ser impelido na direção de um círculo cada vez mais amplo de

indivíduos e instituições significantes, ao mesmo tempo que está cômico da existência desse círculo e pronto para a interação com ele”. (ERIKSON, 1987, p. 92)

Isto quer dizer que o desenvolvimento, a posterior escolha da profissão e, conseqüentemente, a inserção social do indivíduo estão em íntima relação com uma prontidão criada durante o processo de desenvolvimento. Ao passar da fase de escolha para a construção do mundo do trabalho, o sujeito vai encontrar novos personagens e diferentes contextos, que deixam de ser abertos, imaginativos como aqueles que ele viveu na infância e passam a ser mais fechados e regidos por normas e regulamentos. As personagens não são mais pessoas próximas e permissivas, mas outros adultos, trabalhadores que se encontram sob o controle de objetivos pré-determinados. As condições são definidas pelas exigências da produção e das necessidades organizacionais.

Essa mudança de um para outro tipo de vivência define para o sujeito a mudança de objeto e uma transposição que exige a existência de algum tipo de analogia, seja de estrutura, seja de forma, para que se efetive sua integração à atividade. Assim, às condições que o sujeito encontra no trabalho devem equivaler elementos que ele construiu ao longo de sua história de vida. De qualquer forma, mesmo com o estabelecimento dessa relação, é criada uma ambigüidade a partir das diferenças entre as vivências infantis e as expectativas do adulto. A forma como essa ambigüidade é vivida tanto pode mobilizar imaginação e criatividade como pode criar uma situação de repressão psíquica.

Essa passagem da vida jovem para a vida adulta corresponde para Dejours à transposição entre o que ele chama de teatro do jogo, que seria uma atividade lúdica desenvolvida pela criança para experienciar suas teorias infantis para o teatro do trabalho, que são as condições concretas de sua atividade profissional. É essa passagem que pede analogias de estrutura ou de forma: “entre o teatro da infância e o teatro do trabalho interpõem-se inevitavelmente diferenças ou desvios que criam uma ambigüidade...” (DEJOURS, 1992, p. 157). Para criar essas analogias será preciso que o indivíduo mobilize sua imaginação e sua criatividade para alcançar aquilo que esse autor chama de ressonância simbólica e que pode ser considerada como “... condição necessária para a articulação bem sucedida entre a dicotomia singular e a sincronia coletiva”. (DEJOURS, 1992, p. 157)

Portanto, para que o trabalho possa ser significativo, tenha sentido e valor para os indivíduos deve-lhe proporcionar um grau de realização que responda à sua necessidade de manter-se em equilíbrio e encontrar satisfação no que faz. A ressonância simbólica traz ao sujeito a possibilidade de viver a situação de trabalho utilizando-se de sua história passada: “... ele confere à situação de trabalho o poder de engajamento para realizar através do trabalho, sua curiosidade e sua epistemofilia”. (DEJOURS, 1992, p. 157).

Nesse caso, o trabalho se torna um complemento onde suas características pessoais encontram resposta e fazem existir a identificação entre aquilo que ele é e o que faz. A mobilização psíquica do sujeito em relação ao trabalho significativo pode resultar em benefício para a produção e para a qualidade do trabalho. Fora de um contexto favorável, onde a ressonância simbólica surge como “reconciliação entre o inconsciente e os objetivos da produção”, o sujeito passa por outro processo, que faz com que ele estabeleça com seu trabalho um outro tipo de relação, não favorável, não positiva: o do sofrimento psíquico patológico.

Assim, para que na vida adulta seja possível um grau de adaptação aceitável, é preciso que a história de vida, as expectativas e as capacidades de cada um sejam compreendidas e consideradas:

A indispensável contribuição da fase de iniciativa para o desenvolvimento ulterior da identidade consiste, pois, obviamente, na libertação da iniciativa e sentido de propósito da criança para as tarefas adultas que prometem (mas não podem garantir) a realização plena da gama de capacidades do indivíduo. (ERIKSON, 1987, p. 122).

Será necessário enfatizar que a simples preparação adequada, o desenvolvimento cuidadoso da criança e o estímulo à criatividade e à iniciativa não serão suficientes para que ela se torne um adulto realizado. Os aspectos sociais terão grande influência nesse processo e aprender a trabalhar com outras pessoas pode se constituir num preparo para a “participação cooperativa” que lhe será exigida na profissão. Há ainda um outro aspecto que é fundamental no comportamento e na relação futura com as exigências do mundo do trabalho que começa a se desenvolver na fase escolar:

(...) um rigoroso sentimento de dever na execução do que se ordena que seja feito (...) explora na criança pré-escolar e em escola primária uma propensão para tornar-se inteiramente dependente dos deveres prescritos. (ERIKSON, 1987, p. 127).

Se a criança é colocada frente a uma situação onde ela só deve cumprir tarefas determinadas por outrem, ela pode tornar-se conformista, alguém que aceita o papel que lhe é prescrito e que, afinal, abre mão de sua identidade. A aceitação ampla das normas e regras, sem participação e envolvimento pessoal, leva a pessoa a se tornar servil e, na continuidade, não criativa, porque não desenvolve reflexões sobre a forma como se comporta.

Assim, o desenvolvimento da identidade está fundamentalmente ligado às possibilidades do exercício efetivo das vivências e crises de cada fase do crescimento e, se houver uma exigência desmedida sobre a responsabilidade infantil (ainda não estruturada), pode-se criar dependência aos deveres prescritos. Nessa medida, na vida adulta, o trabalho é tomado como critério exclusivo de valor porque a imaginação e o instinto lúdico ficaram prejudicados e a pessoa se limita ao desenvolvimento dos compromissos profissionais, onde não desenvolve a criatividade, não usa as aptidões e não cria identidade com a atividade exercida.

Dada a condição dinâmica da vida humana, o homem passa toda a sua vida a ensinar e aprender e principalmente a viver um cotidiano de trabalho que preenche uma parte significativa do seu tempo. Por isso, o desenvolvimento adequado do seu sentimento de identidade é que vai prepará-lo para assumir o que ele pode ser. Porém, no seu oposto, pode haver a limitação dessa identidade, não favorecendo o seu desenvolvimento.

Talvez a vinculação mais importante à identificação que o indivíduo terá em relação a seu trabalho ocorra na época da adolescência, quando o indivíduo se dirige à escolha profissional. É o momento da passagem da infância para a vida adulta que introduz uma série de novos componentes à sua identidade em construção: o desenvolvimento sexual, a integração ao grupo social, a decisão pela profissão. Todos esses elementos, e as competências que ele traz de sua infância, são determinantes no processo de escolha. Este momento de opção significa assumir compromissos de longo prazo e coloca as identificações estabelecidas na infância frente às novas identificações relacionadas às escolhas da vida adulta: “... a formação da identidade (...) depende do processo pelo qual uma sociedade (...) identifica o indivíduo jovem, reconhecendo-o como

alguém que tinha de tornar-se o que é e que, sendo o que é, é aceito como tal” (ERIKSON, 1987, p.160). Aqui, a articulação entre o que é próprio ao sujeito e o que faz parte do coletivo aparece como ressonância simbólica que, para se consolidar, deve atender basicamente a três condições: a escolha da profissão, a atividade de elaboração na tarefa e o caráter coletivo do trabalho em situação real.

A primeira condição vai ocorrer em função do contexto sócio-histórico em que o sujeito se encontra. Se ele pode escolher a atividade com a qual se identifica e para a qual possui aptidões, ele está caminhando para viver o processo de ressonância simbólica. Se, todavia, não lhe é dada a possibilidade de escolha, seja em função de sua condição social, seja por influência familiar, tornar-se-á mais difícil uma articulação favorável com seu trabalho.

A segunda condição para existir a ressonância simbólica encontra-se na possibilidade que o trabalhador tem de estabelecer uma relação entre concepção e execução do trabalho. Podem-se criar alternativas entre o que Dejours chama de “trabalho prescrito” e “trabalho real”: o trabalhador está vivendo uma situação de experimentação, está participando da consecução do trabalho e isso se vincula de alguma forma às suas expectativas e pode favorecer a criação do processo de identificação com o trabalho, fundamental para que o trabalhador mantenha seu equilíbrio psíquico.

Essa é uma questão muito presente nas relações homem-trabalho e se constitui em fonte de conflitos, doenças e outras conseqüências resultantes de confrontos entre o ser humano e sua atividade. Na ausência dessa identidade entre o homem e sua atividade, surgem os elementos da psicopatologia do trabalho, especialmente aqueles ligados ao sofrimento mental.

A terceira condição para a ocorrência da ressonância simbólica é a do caráter coletivo do trabalho, onde ele deixa de ser essencialmente subjetivo e passa a se constituir coletivamente, no espaço social. O caráter coletivo do trabalho supõe, além do julgamento do parceiro, o reconhecimento do lugar do trabalhador na comunidade.

Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. (FREUD, 1974, p. 99)

E é essa comunidade que vai dar significado à atuação de cada um. Quando Dejours coloca, como questão central para a psicopatologia do trabalho, o fato de o sofrimento se encontrar na interseção do trabalho com a vida psíquica do trabalhador, busca demonstrar que, se a cada problema que o trabalhador responda e resolva, se seguir o reconhecimento social, haverá a eliminação de um fato gerador de sofrimento, porque houve uma atividade de elaboração. Em seguida à obtenção do prazer pela atuação, surge novo problema que leva o sujeito a novas buscas e assim por diante. Esse seria o processo de sublimação que pode ser responsável pela manutenção do equilíbrio e alcance de satisfação no mundo do trabalho. Trabalho e sublimação seriam para Dejours “operadores fundamentais da saúde mental”. Assim, sofrimento e prazer são pólos de um mesmo processo - o do trabalho:

[...] a realidade do trabalho é um terreno propício para jogar e re-jogar com o sofrimento, na esperança de que esse desemboque nas descobertas e nas criações socialmente e mesmo humanamente úteis. Com efeito, é então, e somente então, que o sofrimento adquire um sentido. A criatividade confere sentido porque ela traz, em contrapartida ao sofrimento, reconhecimento e identidade. (DEJOURS, 1993, p. 160).

E o processo é contínuo - se a atividade adquire sentido, o sofrimento é superado e o encadeamento das experiências vai formando a cada vez um novo indivíduo, que se transforma e substitui na sua trajetória um sentimento pelo outro: do prazer ao desprazer e deste novamente ao prazer. Para Dejours, a busca de desafios pelo trabalhador e os esforços para, lutando contra o sofrimento, chegar ao prazer no trabalho traz uma nova concepção de motivação.

Essa concepção articula a dimensão diacrônica, dada pela história de vida e que, portanto, resgata as questões da identidade, das expectativas, das possibilidades de cada um, com a dimensão sincrônica, ou seja, a realidade vivida no trabalho. Assim, é permitido voltar à idéia da sublimação, que modifica o sofrimento e permite ao trabalhador buscar prazer e motivação naquilo que faz.

E quando não é possível superar as barreiras nessa relação?

Para Dejours, o sujeito passa a utilizar mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelo sofrimento.

O primeiro aspecto da relação trabalho-trabalhador a ser considerado é o da organização do trabalho cujo conceito inclui tanto a divisão do trabalho, definindo tarefas, modos de operação e ritmos, como a divisão dos homens, que determina uma hierarquia, funções de comando e de execução, definição de responsabilidades e controle. O segundo aspecto dessa relação são as condições de trabalho, elementos que basicamente influem sobre o corpo do trabalhador, e que causam os desgastes físicos e as doenças: são as pressões físicas, químicas, biológicas e mecânicas.

Na organização do trabalho, o que está em jogo é o funcionamento psíquico do trabalhador. Nesse sentido, Dejours utiliza referências da teoria psicanalítica como base para investigar os processos psíquicos em sujeitos que não apresentam doença mental, considerando a história de vida como recurso para as respostas que o sujeito dá às pressões patogênicas que recebe.

Assim, buscar a razão pela qual o trabalhador não adoecer apesar das pressões psíquicas que sofre no ambiente de trabalho foi o objetivo de Dejours ao redefinir o objeto de pesquisa em Psicopatologia do Trabalho: a temática do sofrimento no trabalho, a manutenção do equilíbrio psíquico e os comportamentos de que o trabalhador lança mão para se manter na normalidade. Esse novo enfoque mostra que o conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico determina a ocorrência de sofrimento, mas também cria as “estratégias defensivas”.

Prazer e sofrimento são vivências subjetivas, individuais, porque a identidade, a história de vida, os desejos, as angústias, as expectativas são particulares a cada um e, dessa forma, cada sujeito pode construir mecanismos de defesas individuais que são acionados quando o trabalhador não consegue descarregar na sua atividade a energia acumulada no psiquismo e experimenta tensão e desprazer, que ocasionam o sofrimento. Se o trabalhador não alcança o objetivo de superar essa problemática, podem ser desencadeados vários tipos de perturbações a que já nos referimos, tanto de ordem psíquica como somática. Além dos mecanismos de defesas individuais, Dejours define as estratégias coletivas de defesa como mecanismos construídos, organizados e gerenciados coletivamente e que teriam como objetivo transformar ou minimizar a pressão patogênica que a situação lhes apresenta e manter a união entre os participantes dessa estratégia, através de regras estabelecidas coletivamente.

A diferença entre os dois tipos de defesa está em que no mecanismo de defesa individual há a interiorização pelo indivíduo, que se sustenta sem a participação de outros trabalhadores,

enquanto que as estratégias defensivas têm que ser mantidas a partir do consenso, ou seja, dependem de elementos externos para sua continuidade.

Ocorre o sofrimento quando não é possível estabelecer a “repressão pulsional” necessária para poder resistir a longo prazo às pressões psíquicas exercidas pela organização do trabalho. “Quanto mais rígida for a organização do trabalho, menos ela facilitará estruturas favoráveis à economia psicossomática individual.” (DEJOURS, 1987, p. 128).

Para além dos aspectos individuais, há os aspectos sociais presentes no contexto do trabalho e cuja importância se sustenta no processo de reconhecimento do trabalho individual, tanto pelos pares do trabalhador, quanto pelo nível hierárquico superior e que vai, além de validar o registro de sua identidade, desenvolver o processo de mudança do objeto de pulsão, mobilizando-o para buscas sucessivas no seu contexto profissional.

Aqui é fundamental o estabelecimento das duas condições diferentes que o sofrimento no trabalho assume, conforme ele possa ou não permitir o exercício da subjetividade do indivíduo, determinando um comportamento defensivo ou criativo no trabalhador:

o sofrimento criativo, que permite a transformação de uma situação de desconforto, desprazer, em uma possibilidade criativa de atuação e que beneficia a economia psíquica do indivíduo e cria motivações para novos desafios.

o sofrimento patogênico, onde as possibilidades de transformação de uma organização do trabalho que traz desconforto já não podem ser exercitadas e onde o equilíbrio psíquico do sujeito sofre descompensações.

Se o sofrimento é inerente a qualquer situação de trabalho, a possibilidade de superação está na interseção da organização do trabalho (regras, relações sociais e relações hierárquicas) com as características dos indivíduos envolvidos (história de vida, recursos defensivos e capacidade de transformação da sua própria situação):

Não há para a psicopatologia do trabalho uma relação com o trabalho que seja estritamente técnica, estritamente cognitiva ou estritamente física. (...) a organização do trabalho aparece (...) como uma relação intersubjetiva e uma relação social. (DEJOURS, 1994, p. 138).

Assim, o trabalhador, nas suas relações com o trabalho, cria suas próprias interpretações tanto para a organização prescrita como para sua relação intersubjetiva e age sobre as relações sociais que ele supõe. Dessa perspectiva, a vivência e o comportamento do trabalhador são organizadas pelo sentido que cada um atribui ao seu trabalho: de sofrimento patogênico ou de ressonância e criatividade, com todas as nuances que possam ocorrer entre esses dois extremos.

Desse ponto de vista, podemos considerar a possibilidade de o trabalhador, com sua intersubjetividade, construir o sentido de sua relação com o trabalho, interpretar o contexto em que se encontra e definir sua ação sobre a realidade que vivencia:

Se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante. (...) Se “a energia psíquica se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer, a carga psíquica cresce até que aparecem a fadiga, a astenia e a partir daí a patologia: é o trabalho fatigante. Inversamente, um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas à necessidade: o trabalho torna-se então um meio de relaxamento (...)” o trabalho equilibrante (DEJOURS, 1994, p.25)

Da mesma forma, não só o trabalho, mas também a organização pode se constituir em fonte de prazer ou de angústia, em função do poder que ela exerce sobre o indivíduo.

As inter-relações entre a estrutura psíquica individual e coletiva e a estrutura organizacional fazem surgir a angústia e o prazer. Caso não se estabeleçam mecanismos que possam contribuir para o equilíbrio entre esses dois pólos, buscados tanto pelo trabalhador como pela organização, surge o processo de dominação: “A dominação é o produto de uma mescla de coerção e de aceitação, este último elemento talvez seja o mais forte”. (PAGÈS, 1987, p. 227)

Esse aspecto, para o autor, provém do conceito de que as instituições modelam o comportamento do indivíduo e o indivíduo modela as instituições no que é chamado de espaço sócio-mental - ou seja, um sistema onde há correspondência entre as estruturas psicológicas e as estruturas sociais. Portanto, as influências são mútuas, porém desiguais, já que o poder exercido pela organização não possibilita a expressão individual ou coletiva: “... é evidente que a submissão passiva do indivíduo à organização, em sua qualidade de detentor de emprego, tem um profundo efeito sobre sua personalidade, efeito que não desaparece em seu espaço vital particular” (RAMOS, 1989, p. 110)

Dentro dessa realidade, a relação do indivíduo com o coletivo de trabalho e com a organização exerce grande influência sobre seu equilíbrio psíquico. A criação do “espaço da palavra” pode se constituir em elemento fundamental para a busca do equilíbrio: “... é o lugar onde se desenrola o processo do reconhecimento e da filiação (precisamente oposta ao individualismo)”. (DEJOURS, 1993, p. 169); e onde “a referência à intersubjetividade, à construção do sentido pelo sujeito leva-nos a conceder um lugar central à palavra e à enunciação” (DEJOURS, 1994, p.142)

Seria a partir da existência dessa condição que se constituiria uma “inteligibilidade dos comportamentos”. Num contexto onde houvesse a possibilidade da palavra estariam postas condições de transparência, confiança, iniciativa e criatividade e, portanto, a possibilidade de transformar o sofrimento patogênico em sofrimento criativo. Se, no entanto, não se estabelece o espaço da palavra e o espaço público de discussão, a possibilidade de reversão do sofrimento em prazer desaparece.

Se, para Dejours, o imaginário produzido pelo indivíduo, com sua história singular (registro diacrônico) na sua articulação com o contexto material social e histórico das relações de trabalho (registro sincrônico), pode significar prazer ou desprazer, sofrimento psíquico ou equilíbrio, para Pagès, a organização age sobre os processos psíquicos do indivíduo oferecendo-lhe satisfações, como salário, planos de carreira, relações sociais, benefícios e, por outro lado, estabelece controles, tais como exigência de cumprimento de carga de trabalho, produtividade, envolvimento, regras e princípios.

Para qualquer um dos dois enfoques o resultado final para o trabalhador é o recebimento de recompensas individualizadas, dadas àqueles trabalhadores que se adequam às exigências da organização. Aqueles trabalhadores que de alguma forma questionam a estrutura e o funcionamento organizacional sofrem sanções que vão desde o controle sobre suas atividades, passando pelas questões relativas à saúde/doença, até à perda do emprego.

De fato, o desafio para esse trabalhador é o de avaliar as suas relações com o trabalho e o desafio para a psicopatologia do trabalho é

(...) definir as ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação (e não sua eliminação). Quando o sofrimento pode ser transformado, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde. Quando, ao contrário, a situação de trabalho, as relações sociais de trabalho e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido de sofrimento patológico o trabalho funciona como mediador da desestabilização e da fragilização da saúde.” (DEJOURS, 1994, p. 137).

Consideradas, por um lado, a história de vida, as expectativas, as possibilidades de sublimação das pulsões, a utilização de estratégias defensivas, as dimensões de sentido do trabalho, o reconhecimento e, principalmente, o exercício da subjetividade e, por outro lado, as estruturas das organizações, o exercício do poder, as exigências por produtividade, as dimensões sociais das relações de trabalho, perguntaríamos se seria possível pensar em desenvolver uma outra dimensão de análise dos processos de trabalho e do funcionamento da intersubjetividade com o objetivo de restabelecer para o indivíduo e a organização um compromisso onde a qualidade de vida e a questão ética fossem prioritárias.

Neste momento o possível nos parece ser apenas analisar as relações do trabalhador com seu contexto profissional e, na seqüência, verificar como ele responde à situação de trabalho vivenciada, às possíveis rupturas com a organização e como esse trabalhador estabelece novas formas de viver.

A relação entre o homem e o trabalho na forma como tem sido estudada por Dejours (1992) pretende elucidar as condições organizacionais que presidem o engajamento dos indivíduos no sentido do sofrimento patológico ou no sentido do sofrimento criativo. Esse processo é o que o autor chama de enfrentamentos fundamentais, e é acionado pela relação do indivíduo com a realidade de trabalho onde o encontro entre o registro imaginário (produzido pelo sujeito) e o registro da realidade (produzido pela situação de trabalho) e o encontro entre o registro diacrônico (história singular do sujeito, seu passado, sua memória, sua personalidade) e o registro sincrônico (contexto material, social e histórico das relações de trabalho), se articulam e vão se constituir no campo de ocorrência das relações do homem com o trabalho. Ou seja, as possibilidades de exercício das potencialidades, desejos, expectativas que foram se construindo ao longo da vida, poderão significar, no mundo de trabalho, o prazer ou o desprazer, o equilíbrio psíquico ou o sofrimento: “... o sucesso torna-se um ideal para o indivíduo: o fracasso é um fator de humilhação e medo.” (PAGÈS, 1987, p. 137)

Cria-se um deslocamento dos objetivos econômicos, que são organizacionais, para o nível psíquico, que é do indivíduo. Se a organização ignora a subjetividade, não atendendo àquilo que o indivíduo espera, baseado nas suas escolhas e possibilidades e ainda no significado da sua atuação, ela transforma o trabalho em uma situação de risco permanente.

O nível de consciência a respeito do poder que a organização exerce sobre seu comportamento é determinante do grau de sofrimento que ele experimenta.

(...) a identificação ao trabalho só é possível com a superação da alienação, isto é, com a ruptura com a ausência de percepção de si mesmo (...) esta ruptura deveria levar ao trabalhador a assumir o ato de trabalhar como seu ato, como sua reabilitação enquanto sujeito. Este sujeito é o ator, o parceiro ativo, construindo a sua história e a história da empresa. (AKTOUF, 1993, p. 46)

Para as dificuldades que o trabalhador encontra na sua realidade de trabalho, nota-se que se estabelecem mecanismos de defesa: “os próprios trabalhadores esforçam-se por conter, ou

mesmo ocultar, aquilo que é insuportável na própria realidade” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 139)

E nesse ponto, podemos levantar a hipótese de que a saída do trabalho possa se constituir no único mecanismo de defesa viável para exclusão do sofrimento.

Como o trabalho é considerado o valor máximo enquanto reconhecimento do papel social, o indivíduo trabalhador tem sua identidade profissional determinando sua posição social. Dependendo de como ele criou as relações com esse papel profissional, se de fusão de sua identidade com o papel, se de uma das várias vertentes de seu projeto de vida, as consequências da aposentadoria serão diferentes. A ruptura com o trabalho vai trazer de volta o confronto com a construção de sua identidade: “... o homem, como criatura psicossocial, defrontar-se-á (...) com uma nova edição da crise de identidade (...): “Eu sou o que sobrevive de mim”. (ERIKSON, 1987, p. 141)

E a forma pela qual a pessoa vivenciará a aposentadoria precoce, determinada por um sofrimento insuportável no trabalho, estará estreitamente vinculada à sua história de vida, às expectativas de futuro, à projeção e à recriação de novos projetos de vida. Daquela fase inicial, onde a pessoa jovem buscou “(...) desenvolver um sentimento de identidade, visto que, entre todas as relações possíveis e imagináveis, ela deve fazer uma série de seleções cada vez mais limitadas, de cometimentos pessoais, ocupacionais, sexuais, ideológicas (...)” (ERIKSON, 1987, p. 246), até enfrentar a etapa de ruptura com o mundo do trabalho, foi construída toda uma história que, ao se encerrar, pode trazer sentimentos negativos:

Ao aposentado causa desespero a falta de sentido de sua vida, mas isto se explica pelo fato de ter sido sempre roubado o sentido de sua existência (...). Ao livrar-se dos constrangimentos de sua profissão, só vê um deserto ao seu redor : não lhe foi concedida a oportunidade de se empenhar em projetos que lhe teriam povoado o universo de objetivos, valores e razões de ser.” (BEAUVOIR, 1990, p. 301).

Esses processos passam a ser elementos constitutivos da hipótese para a aposentadoria precoce dos trabalhadores: uma estratégia defensiva contra o sofrimento derivado da organização e das condições de trabalho, utilizada como forma de resistência à dominação da organização sobre sua subjetividade.

Nessa hipótese se insere a idéia de que a aposentadoria poderia ser uma tentativa de resgate da identidade, suspensa durante o período de trabalho em função do mundo limitante das organizações onde as regras e o sistema de produção fecharam as possibilidades de busca de identificação do indivíduo com sua atividade.

Assim, consideramos que o trabalhador não é estimulado a usar sua experiência em benefício de si mesmo e da organização, exatamente porque as atividades não exigem criatividade e o trabalhador pode ser descartado. Essa realidade, que impõe tantas restrições aos trabalhadores, é um campo que demanda a realização de amplos estudos, única forma possível de se implementar mudanças.

É fundamental que se estabeleçam associações entre as condições presentes na organização de trabalho e o comportamento dos trabalhadores, criando elementos teóricos e metodologia para trabalhar com pesquisa no campo do comportamento humano nas organizações. Buscar estratégias de intervenção nas organizações a partir de estudos empíricos pode facilitar a determinação de nexos causais entre a organização de trabalho, a manutenção do equilíbrio psíquico do trabalhador e a sua permanência no trabalho:

(...) o psicopatologista (...) se esforça por entender a construção diacrônica (...) leva à história passada do sujeito, particularmente à sua infância e às relações precoces com seus pais (...) mas que também se estabiliza, se aperfeiçoa, se transforma, ou se altera, se deteriora, se degrada ou involui em função do uso que pode ser feito na confrontação com a situação real (particularmente a situação de trabalho). (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 141)

O desafio é portanto estudar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho para identificar os elementos específicos da organização do trabalho que favorecem uma vivência positiva ou negativa e a permanência ou a saída do trabalhador de sua atividade.

Por meio da fala dos trabalhadores e da análise da palavra, mediadora entre as relações psíquicas e a realidade, pode-se buscar compreender a relação homem-trabalho e a subjetividade construída por cada um.

Assim, a Psicopatologia do Trabalho tem como função e possibilidade:

(...) definir as ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação (...). Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como mediador para a saúde. Quando, ao contrário, a situação de trabalho, as relações sociais de trabalho e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido de sofrimento patogênico, o trabalho funciona como mediador da desestabilização e da fragilização da saúde. (Idem, 1994, p. 137).

Como a organização apresenta políticas contraditórias na administração das pessoas que nela trabalham, apresentando, ao lado de grandes restrições, já comentadas, vantagens que prendem essas pessoas, é preciso perguntar até que ponto vai o interesse da organização em modificar suas estruturas para favorecer a economia psíquica do trabalhador.

Para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa-se flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, isto é, uma expansão ou uma diminuição de sua carga psíquica de trabalho. (Ibid, p. 31)

Dentro desse quadro é que consideramos a necessidade de criação e desenvolvimento de um novo enfoque naquilo que ainda é chamado de Administração de Recursos Humanos: além de considerar o momento em que o trabalhador ingressa na organização e as suas possibilidades de futuro, há a necessidade de resgatar sua história de vida, principal recurso para criar as possibilidades de ressonância simbólica e, dessa forma, criar possibilidades de ocorrência das identificações com o trabalho e, assim, favorecer o surgimento dos resultados esperados. A atenção a esses aspectos pode significar as transformações desejáveis nas relações homem-trabalho-organização.

BERTONCINI, E. M. O. L. Work, identity and early retirement: theoretical notes on suffering of workman. *Revista de Psicologia da UNESP*, n. 1, p. 38-50, 2002.

Abstract: *This paper studies the elements encountered in the early retirement process: personnel development, career choice, work-human relationships, and the psychopathology of work environment. The inter-relationship of these aspects points out to the variables of the early-retirement process related to the identification of the activity, the psychopathological conditions of work environment and to the emptiness of professional acknowledgement.*

Keywords: *work; identity; early retirement; psychopathology of work environment.*

Referências

- AKTOUF, O. O simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas. In: CHANLAT, J.F. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Altas, 1994. v. 2.
- CHANLAT, J.F. (coord.) *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. Organização de Ofélia de Lanna Sette Torres; Tradução de Arakcy Martins Rodrigues. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993. v. 1.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas, 1994.
- ERIKSON, E. H. *Identidade juventude e crise*. Tradução de Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- FREUD, S. O mal estar na civilização. In: _____. *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, 1974. v. 21.
- PAGÈS, M. *O poder das organizações*. Tradução de M. Cecília P. Tavares e Sônia S. Favatti. São Paulo: Atlas, 1987.
- RAMOS, A. G. *A nova ciência das organizações*. Tradução de Mary Cardoso Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.