

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

CAROLINE SERRA SOARES

**“O QUE É RUIM PARA O APOSENTADO É A FALTA DE RECONHECIMENTO
DO QUE VOCÊ FOI”:** As repercussões da aposentadoria na subjetividade de
desembargadores inativos

São Luís

2018

CAROLINE SERRA SOARES

**“O QUE É RUIM PARA O APOSENTADO É A FALTA DE RECONHECIMENTO
DO QUE VOCÊ FOI”:** As repercussões da aposentadoria na subjetividade de
desembargadores inativos

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do
Título de Mestre do Programa de Pós-Graduação em
Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, área de
concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

São Luís
2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Soares, Caroline.

O QUE É RUIM PARA O APOSENTADO É A FALTA DE
RECONHECIMENTO DO QUE VOCÊ FOI : As repercussões da
aposentadoria na subjetividade de desembargadores inativos
/ Caroline Soares. - 2018.
95 f.

Coorientador(a): Denise Bessa.

Orientador(a): Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São
Luís, 2018.

1. Aposentadoria. 2. Centralidade do trabalho. 3.
Subjetividade. I. Bessa, Denise. II. Vaz dos Santos
Ribeiro, Carla. III. Título.

“O QUE É RUIM PARA O APOSENTADO É A FALTA DE RECONHECIMENTO DO QUE VOCÊ FOI”: As repercussões da aposentadoria na subjetividade de desembargadores inativos

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do Título de Mestre do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, área de concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Aprovação em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Dr.^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Orientadora)
Doutora em Psicologia Social
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Prof.^a. Dr.^a. Denise Bessa Leda
Doutora em Psicologia Social
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Prof.^a. Dr.^a. Vanderléia de L. Dal Castel
Doutora em Serviço Social
Universidade Federal de Rondônia (UNIR)

*À minha amada mãe Virgínia, meu presente que
Deus me deu logo que nasci.*

*À memória do meu amado pai, Temístocles,
meu anjo no céu que intercede por mim.*

*Ao meu esposo Ernandy e à minha filha
Yasmin, minhas doses diárias de amor.*

AGRADECIMENTOS

Com este trabalho acadêmico, pude experimentar vivências de sofrimento e, ao mesmo tempo, de prazer. Quem passa pelo desafio de um mestrado, dando aulas e tendo uma filha pequena, sem babá, não apenas teve muita disposição e disciplina, sobretudo, misericórdia de Deus. Nesse sentido, primeiramente agradeço e louvo ao Senhor, por tantos aprendizados e bênçãos, porque **nunca foi sorte, sempre foi Deus!**

Sou ainda agradecida também à minha Mãe Santíssima Maria, pela sua intercessão e pelo seu colo de mãe. E de coração repleto de **gratidão**, agradeço também às pessoas que, nesse percurso, foram canal da graças de Deus na minha vida:

À minha mãe linda, Virgínia, por sua doce presença e seu inigualável amor em todos os momentos da minha estória. Tu és minha inspiração de mãe que sempre trabalhou e estudou, sem deixar de ser presente, amiga e maravilhosa com suas filhas. Obrigada, ainda, por todas as renúncias que fizeste para cuidar com todo carinho de Yasmin, enquanto eu ia para aula, terminava os trabalhos e fazia as entrevistas. As palavras nunca conseguem expressar a minha gratidão por tê-la como mãe e por tudo que faz por mim. Só nós sabemos do amor infinito que existe entre nós!

Ao meu esposo, Ernandy, por ter sido o primeiro incentivador para o início dessa jornada, pelo seu amor ser capaz de me fazer descobrir o que eu ainda não vejo que tenho, e por simplesmente acreditar muito no meu potencial, até mais do que eu mesma. O meu muito obrigada por aturar as minhas chatices e doidices diárias, sobretudo, por ter sido um pai maravilhoso em todas as horas, principalmente ao inventar brincadeiras para Yasmin parar de chorar, inúmeras vezes que tive que me trancar no quarto para estudar. Agradeço por fingir que se interessa pelos meus estudos sobre a subjetividade, sendo um mundo totalmente oposto à atuação e ao seu interesse, e mesmo sem compreender o meu mundo da Psicologia, segue mostrando sempre companheirismo e se orgulhando de minha caminhada.

À minha florzinha Ya, minha filha, por tornar o mestrado mais ainda desafiador e extraordinário para mim. Meu muito obrigada por ser o “grudinho” de mamãe, minha companheira, que não queria dormir sem mim, por isso ficou várias vezes cochilando no meu colo no sofá, esperando eu finalizar os estudos do dia. Você me ensinou a estudar ao som de desenhos animados, a produzir textos brincando de salão (ficava no *notebook* escrevendo, enquanto ela penteava os meus cabelos), a ter todas as xerox de textos rabiscados (eu não sabia mais o que eu tinha grifado quando chegava na aula), sobretudo, ensinou-me ser uma mãe lutadora, persistente e com mil utilidades. Descobri forças e disposição para além do que eu

imaginava em mim. Agradeço também o seu sorriso radiante todas as vezes que eu voltava para casa e seus incontáveis “te amo você” nas horas mais inusitadas: foram refrigérios e alegria para o meu coração. Eu te amo infinito, minha guria!

À minha querida irmã Mamá, pelo seu companheirismo, por todas as vezes que te acordei aos sábados para você imprimir os meus “rascunhos” e pelas vezes que também “quebrou o meu galho” cuidando de Yasmin, enquanto me dedicava aos estudos. Você sempre caminha ao meu lado direito, sendo incentivo e amparo. Obrigada por ser minha fotógrafa, decoradora e cerimonialista em todos os meus momentos da vida.

Aos meus sogros, Rozilene e Eliseu, pelos inúmeros auxílios e pela torcida para que eu fosse mestra. Muito obrigada também pelo zelo ao cuidar da minha filha, Yasmin, nas horas que precisei me ausentar para ir às aulas, fazer as entrevistas e, por fim, elaborar tal estudo. Que benção de Deus é tê-los na minha vida!

À minha admirável orientadora, professora Carla Vaz, por ter colaborado de maneira especial para o meu **florescer** enquanto pessoa e profissional, desde a graduação. Seu jeito humilde, sincero e bem-humorado fez com que diminuíssem os fardos dessa jornada de pesquisadora, além de ter permitido eu aprender que ser mestra é servir ao próximo com amor e dedicação. Agradeço ainda por ter me escolhido mais uma vez para ser sua orientanda, pois é um orgulho e uma alegria conviver e aprender com você. Desejo que sinta todo o meu **reconhecimento**, pois para sempre guardarei os seus ensinamentos!

À minha querida professora Denise Bessa, pelas suas contribuições e orientações sempre grandiosas para o meu desenvolvimento acadêmico. Obrigada por ser exemplo de docente competente e empenhada, sem perder o seu jeito leve, carismático e humano. Receba o meu reconhecimento e carinho por você!

À professora Vanderléia, por ter aceitado ao convite para colaborar com esse trabalho, enriquecendo-o desde a qualificação. Suas colocações, que sempre foram expostas de forma gentil e sorridente, serviram de motivação e direcionamento nessa caminhada.

À querida Brenda, companheira no grupo de pesquisa/UFMA, por ser uma pessoa solícita e receptiva, por ter aceitado o desafio de transcrever as minhas entrevistas e por ter feito excelentes considerações a respeito.

Aos companheiros do grupo de pesquisa/UFMA sobre aposentadoria e subjetividade: Ana Flavia Moniz, Fabiana, Luiza Mariana, Luiza Castro, Josimar Mendonça, Marcela, Ana Flavia Moura e Valéria, pelas trocas riquíssimas de conhecimento e história de vida. Tê-los na minha vida, durante essa jornada, fez toda a diferença.

Aos companheiros de mestrado, pela convivência agradável, pelo compartilhamento de experiências e conhecimentos, e pelos encontros após as aulas de quinta-feira: foram momentos de alegria e diversão, em meio às pressões e à correria de estudos.

Aos professores do mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMA - Almir, Cristianne, Ramon, Márcio, Tadeu, Wellington, Isalena e Valéria -, cujas lições foram importantes para o meu projeto e possibilitaram-me, através das suas aulas e debates, oportunidades de reflexão sobre os desafios da Psicologia, da pesquisa acadêmica e do estudo da subjetividade.

Ao querido colega de trabalho, Gibson Passinho, pelo enorme apoio dado ao indicar um desembargador inativo para ser entrevistado. Obrigada por tamanha gentileza e ajuda.

Aos demais preciosos colegas de trabalho da FACEM: Felipe, Silvia, Fernando, Flávia, Jefferson, Jorge, por serem sempre solícitos mediante os meus pedidos de auxílio e pela maravilhosa convivência. Agradeço também aos movimentos que fizeram para conseguirem indicar algum desembargador aposentado. Vocês foram importantes também nesse caminho!

À Larissa Soares, por ter sido um grande “anjo”, sendo a primeira pessoa que me fez acreditar que daria certo essa pesquisa de campo. Obrigada por seu apoio, em ter indicado dois desembargadores aposentados para participarem do estudo. Que Deus continue abençoando o seu jeito caridoso e disponível!

A todos os meus alunos, pelas inúmeras lições de vida aprendidas em sala de aula. Por causa de vocês, sinto-me impulsionada a ser melhor a cada dia. A titulação de Mestra será para servi-los com amor e caridade, ajudando-os a florescer e crescer.

À turma de direito 2018.1 da FACEM, pelo incentivo e pela presteza com que se disponibilizaram em favorecer o desenvolvimento dessa pesquisa, ao indicarem desembargadores inativos ou pessoas que serviram de intermédio. Em especial, agradeço ao Marcos e Diego Vilela, pois com o apoio deles consegui entrevistar um aposentado que, por sua vez, indicou mais três colegas que participaram da pesquisa. A minha gratidão será eterna!

Ao Rodrigo Valente, também um ex-aluno especial, por sua prontidão em atender ao meu pedido de ajuda, por ter auxiliado no processo de contato com os participantes da pesquisa. Sua parceria foi excelente!

Às minhas amigas confidentes, Vitória e Danielle, por nossas longas e infinitas conversas, momentos essenciais de alívio para minha alma. Obrigada por caminharem comigo na alegria e na tristeza. Sei o quanto torceram pelo meu sucesso nessa empreitada.

Ao meu amigo João Victor, pela sua presença caridosa, e seu apoio nas traduções para o inglês.

Ao meu amigo Inaldo, por seu esforço em tentar me ajudar na indicação de algum desembargador aposentado, e por sempre ser um bom amigo, disposto a cooperar para minha felicidade.

Aos meus companheiros de caminhada de fé da comunidade “Nossa Senhora da Paz”, por terem compreendido as minhas ausências no servir a Deus e por serem irmãos em Cristo que transmitem a paz e o amor do Senhor, revigorando as minhas forças no caminhar.

À querida Renata Sousa, por ter sido tão motivadora ao explicar como era o programa de mestrado em Psicologia na UFMA, e por suas lindas palavras de incentivo, as quais fizeram eu tomar a decisão de participar da seleção para o mestrado. Você também faz parte dessa história: obrigada!

Ao Eliandro, pelo seu auxílio ao emprestar os livros de estudos na seleção do Mestrado. Obrigada pela atitude generosa!

Aos técnicos administrativos da UFMA, Macdowell Oliveira e Luciana, pela disponibilidade e atenção no atendimento discente.

Aos participantes, pela colaboração e interesse em disponibilizar um período de tempo de suas vidas com a pesquisa científica. Obrigada pelas preciosas partilhas! Vocês foram essenciais para que o êxito desse estudo.

À FAPEMA, pelo apoio financeiro imprescindível à realização desta pesquisa.

Enfim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, ajudaram-me a contribuir com grande esforço e dedicação na consecução desta pesquisa.

A inutilidade e o amor

“A velhice é esse tempo em que passa a utilidade e aí fica só o seu significado como pessoa. É o momento em que a gente vai ter a oportunidade de saber quem nos ama de verdade, porque só quem nos ama, vai ficar até o fim. Por isso eu sempre peço a Deus para poder envelhecer ao lado das pessoas que me amem. Aquelas pessoas que possam me proporcionar a tranquilidade de ser inútil, mas ao mesmo tempo, sem perder o valor. É assim que descobrimos o significado do amor. Só o amor nos dá condições de cuidar do outro até o fim”.

(Padre Fábio de Melo).

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar as repercussões da aposentadoria na subjetividade do desembargador inativo. Para tanto, investigou-se os sentidos do trabalho e da aposentadoria para desembargadores inativos, bem como verificou-se elementos que se constituem como fonte de prazer e sofrimento para desembargadores inativos, identificando as razões pelas quais os desembargadores inativos retornaram ou não ao trabalho. Visando o alcance desses objetivos, optou-se pelo uso do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho em articulação com o Materialismo Histórico-dialético. Sob esta perspectiva, o estudo constituiu-se de uma pesquisa bibliográfica e em uma pesquisa empírica com nove desembargadores aposentados. Trata-se de um estudo qualitativo, que teve como instrumento de coleta de dados uma entrevista semiestruturada e, para análise de dados, utilizou-se da Análise Crítica do Discurso (ACD), a partir de Fairclough. Constatou-se que o trabalho ocupava um lugar central e fundamental na vida dos entrevistados, quando estavam no cargo em questão, sobretudo, no aspecto da realização pessoal e do direcionamento da rotina. Aliado a isso, a existência de algumas peculiaridades do cargo de desembargador fazia com que o vínculo fosse ainda mais forte e complexo entre os participantes e o trabalho. Concluiu-se que a experiência do processo de aposentadoria causou uma ruptura na constituição da subjetividade dos entrevistados, exigindo novos modos de subjetivação a partir do lugar da inatividade. Diante desse cenário, inferiu-se que o principal fator desencadeante de sofrimento psíquico para os participantes na aposentadoria foi a falta de reconhecimento social. Logo, as perdas subjetivas e as angústias também foram experimentadas pelos desembargadores, embora sejam aposentados detentores de condições financeiras bastante confortáveis para os padrões da sociedade. Somado a isso, as falas dos desembargadores inativos refletiram bem as diversas faces da aposentadoria na medida que eles experimentaram desde o prazer do tempo livre, da liberdade, até sentimentos de inutilidade, isolamento social. Acrescenta-se, ainda, que os relatos dos entrevistados ratificaram que trabalho e aposentadoria são dois constructos interrelacionados, já que quanto mais o labor é importante para a vida do indivíduo, mais sofrido é o seu distanciamento do trabalho.

Palavras-chave: Centralidade do trabalho. Aposentadoria. Subjetividade. Desembargador.

ABSTRACT

The present research had as general objective to analyze the repercussions of the retirement in the subjectivity of the inactive judge. In order to do so, it was investigated the meanings of work and retirement for inactive lawyers, as well as elements that constitute a source of pleasure and suffering for inactive lawyers, identifying the reasons why the inactive judges returned or not to work. Aiming at the achievement of these objectives, it was chosen as theoretical reference the Psychodynamics of Work in articulation with Historical-Dialectical Materialism. From this perspective, the study consisted in a bibliographical and an empirical research with nine retired judges. It is a qualitative study that had as a data collection instrument a semi-structured interview and for data analysis was used from the Critical Discourse Analysis (ACD, in Portuguese) from Fairclough. It was found that work occupied a central and fundamental place in the lives of the interviewees, when they were in the position in question, especially in the aspect of personal fulfillment and the direction of routine. Besides, the existence of some peculiarities of the position of judge, made the bond even stronger and more complex between the participants and the work. It was concluded that the experience of the retirement process caused a rupture in the constitution of the subjectivity of the interviewees, requiring new modes of subjectivation from the place of inactivity. Given this scenario, it was inferred that the main triggering factor of psychic suffering for the participants in the retirement was the lack of social recognition. Therefore, subjective losses and distress were also experienced by the judges, although they are retired holders of very comfortable financial conditions for the society's standards. Added to this, the speeches of the inactive judges reflected well the various faces of retirement as they experienced from the pleasure of free time, freedom, to feelings of worthlessness, social isolation. It is also added that the reports of the interviewees ratified that work and retirement are two interrelated constructs, since the more the work is important for the life of the individual, the more suffered is their distance from work.

Keywords: Centrality of work. Retirement. Subjectivity. Judge.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Caracterização dos participantes.....	18
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACD	Análise Crítica do Discurso
APA	Associação Americana de Psicologia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
IES	Instituição de Ensino Superior
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OMS	Organização Mundial de Saúde
PPA	Programas de Preparação para Aposentadoria
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMA	Universidade Federal do Maranhão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NA SUBJETIVIDADE	21
2.1 Considerações sobre contexto do trabalho contemporâneo	21
2.2 Centralidade do trabalho na sociedade atual	31
2.3 O tempo e o lugar do não trabalho (desemprego e aposentadoria)	33
3 O DESEMBARGADOR INATIVO DIANTE DA APOSENTADORIA	44
3.1 O cargo de desembargador	44
3.2 O trabalho para o desembargador aposentado	47
3.3 Aposentadoria: características e desafios.....	60
4 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO DESEMBARGADOR	
APOSENTADO	65
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	80
REFERÊNCIAS	85
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	94
APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista	95

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa em questão tem como temática central analisar as repercussões da aposentadoria na subjetividade do desembargador inativo.

A escolha de tal objeto de estudo perpassa pela história de vida da pesquisadora, derivada de suas experiências profissionais e acadêmicas. A autora teve a oportunidade de realizar atividades como estagiária e analista de gestão de pessoas na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que possibilitaram a compreensão da categoria trabalho em suas diversas facetas, emergentes no discurso de diferentes candidatos aos processos de seleção e de clientes internos nas organizações. Neste percurso, deparou-se com a questão da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. Identificou-se o labor como essencial na vida dos sujeitos, pois “é indubitável que o trabalho ocupa parte importante do espaço e do tempo em que se desenvolve a vida humana contemporânea”. (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 14).

Reconhece-se que o trabalho propicia ambientes de trocas materiais e afetivas, bem como possibilidades de confronto entre o mundo externo e o interno do trabalhador. O labor comparece como o mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da composição da vida psíquica. No que se refere à função psíquica, o trabalho possibilita vivências de reconhecimento, gratificação e mobilização da inteligência, aspectos que estão atrelados à constituição da subjetividade (LANCMAN, 2004). Posto isso, percebe-se que o trabalho tem relevante centralidade na subjetividade humana.

Entende-se, neste estudo, a subjetividade sob a ótica da Psicologia Sócio-Histórica, a qual aponta a subjetividade como um conjunto de fenômenos correspondentes ao mundo interno, individual; e ao mundo externo, social, uma vez que são dois aspectos de um mesmo processo, no qual o ser humano transforma o mundo e é transformado por ele também (BOCK, 2015). Portanto, a subjetividade não é considerada “como uma coisa em si, uma essência imutável, pois os modos de existência - ou de subjetivação - são históricos mantêm estreitas relações com uma conjuntura especificamente considerada”. (MANCIBO, 2003, p. 83).

Vygotsky (2000) adverte, ainda, que a subjetividade para ser compreendida requer a análise do sujeito e da sociedade, incluindo os níveis biológico, psicológico, antropológico, histórico e cultural. A subjetividade se constitui como resultado da atividade humana no contexto das relações sociais. Logo, para que se entendam os processos de subjetivação, torna-se necessário o entendimento do mundo objetivo e social em que vivem os homens.

Ao desenvolver um estudo de pesquisa de campo para a conclusão do curso de Psicologia, com o tema “Implicações do trabalho na saúde mental do trabalhador”, constatou-

se que o trabalho implica em repercussões acentuadas na saúde e subjetividade do sujeito. “O trabalho jamais é neutro, considerado deste ponto de vista. Ou joga a favor da saúde ou, pelo contrário, contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação” (DEJOURS, 2004a, p. 138). Assim, desde então, buscou-se aprofundar as reflexões sobre as seguintes categorias: sentidos do trabalho, prazer, sofrimento e subjetividade. Partindo de tais vivências, o objeto de estudo inicial desta pesquisa estava direcionado para os sentidos do trabalho e suas implicações na subjetividade.

A autora participou no projeto de pesquisa que faz reflexão sobre a aposentadoria, enquanto lugar do não trabalho. O projeto citado é desenvolvido por um grupo de pesquisadores na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), cujo objetivo visa analisar as repercussões do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de ensino superior. Com as leituras e discussões realizadas a partir de então, a pesquisadora pode perceber que a aposentadoria é um fenômeno biopsicossocial relevante por transformar o trabalhador em inativo, numa sociedade em que o trabalho é central.

A centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas é confirmada quando se analisa a aposentadoria, já que o lugar do não trabalho “põe em xeque” a identidade do sujeito, de modo que, nessa situação, alguns indivíduos se veem como pessoas inúteis, excluídas e fracassadas, não somente no âmbito profissional, mas em todas as esferas da vida. França (2002) adverte que, em geral, as pessoas tendem a colocar o “fazer” como centro de sua vida e, frequentemente, descobrem, ao envelhecer, que suas afinidades e seus relacionamentos estão vinculados ao contexto de trabalho.

Nessa direção, a aposentadoria gera transformações relevantes no ciclo vital, propiciando a reconstrução da história pessoal do sujeito (BREISSAN et al., 2012). Esta reconstrução de vida é um processo complexo marcado por perdas e ganhos, e influenciado por vários aspectos como: o envolvimento com o trabalho, a história de vida, as expectativas para o futuro e as limitações relacionadas com o envelhecimento (FRANÇA, 2002).

Somado a isso, a pesquisadora atuava numa Instituição de Ensino Superior (IES) como docente da disciplina Psicologia Jurídica para alunos do curso de direito, o que fez se aproximar da área jurídica, compreendendo sua história e suas relações. Neste cenário, o que mais chamou sua atenção foi o cargo de desembargador pelas suas peculiaridades. É o cargo que representa o topo da carreira da magistratura, gera muito prestígio, poder e reconhecimento social aos que assumem tal função. Assim, considera-se que a pessoa que atua como desembargador experimenta um lugar diferenciado na sociedade, a partir dos sentidos atribuídos ao seu trabalho. Frente ao processo de aposentadoria, os desembargadores, por serem provenientes de

uma instituição de serviço público, passam a ser denominados de “servidores inativos”. Tal fato coloca o indivíduo em outro lugar na sociedade, fazendo com que ele possa vivenciar o lugar do não trabalho: do aposentado.

A partir daí, ocorreram alguns questionamentos sobre a aposentadoria no caso dos desembargadores: Como o desembargador vivencia a ruptura com o mundo laboral em uma sociedade centrada no trabalho? Quais são as perdas e os ganhos da aposentadoria para os desembargadores? Como é mudar de lugar social, saindo do *status* de ser desembargador para ser aposentado? Quais são as principais razões para o retorno de aposentados ao trabalho?

Frente ao contexto citado, a pesquisa tem como principal objetivo analisar as repercussões da aposentadoria na subjetividade de desembargadores inativos.

Especificamente, pretendeu-se:

- Investigar os sentidos do trabalho e da aposentadoria para desembargadores inativos;
- Verificar elementos que se constituem como fonte de prazer e sofrimento para desembargadores inativos;
- Identificar as razões pelas quais os desembargadores inativos retornaram ou não ao trabalho.

Em busca de responder tais questionamentos, realizou-se um levantamento bibliográfico sobre as categorias: sentidos do trabalho, prazer, sofrimento, subjetividade, aposentadoria, desembargador, com a finalidade de encontrar pesquisas que analisassem as vivências de prazer e sofrimento do desembargador no seu trabalho e com o processo de aposentaria. Poucas pesquisas foram encontradas que estivessem voltadas especificamente para a categoria dos desembargadores. Ressalta-se que somente foi possível o entendimento da realidade subjetiva dos desembargadores quando efetuou-se a pesquisa empírica.

O contato inicial com os entrevistados se deu por indicação de outros professores da IES, onde a pesquisadora trabalhava, e de pessoas do convívio da mestranda, que conheciam desembargadores aposentados, além dos próprios entrevistados que indicaram seus colegas. O recurso utilizado para este contato inicial foi por meio de ligações telefônicas, em que foi feita a apresentação da entrevistadora como mestranda da UFMA, assim como foi realizada a apresentação da pesquisa e, por fim, foi feito o convite para a colaboração na participação do estudo. A partir dos aceitos, a pesquisadora agendava o encontro com os participantes para a realização da entrevista, e a maioria dos encontros ocorreu em suas residências, exceto com dois desembargadores inativos, que preferiram que a entrevista acontecesse em seus escritórios.

Tal estudo cumpre com as exigências da Resolução nº 510/2016, da Comissão Nacional de Saúde (CNS), que rege as pesquisas envolvendo seres humanos na Plataforma Brasil. Antes da realização das entrevistas, todos os participantes foram orientados sobre o objetivo da pesquisa, sua participação voluntária e a manutenção do anonimato. Requereu-se, aos entrevistados, a leitura e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A). Como os participantes concordaram com os termos nele contidos, foram realizadas as entrevistas. Solicitou-se, também, a permissão da gravação das entrevistas, assegurando que as informações colhidas iriam ser utilizadas apenas para fins acadêmicos.

De acordo com Gil (1999), a entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizadas nas pesquisas sociais, sendo bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam e desejam, assim como suas razões para cada resposta. A escolha por esse instrumento permite uma maior riqueza de informações, aliado ao desejo de aprofundamento. A entrevista é uma ferramenta que possibilita um maior vínculo entre o pesquisador e o participante do estudo, de forma que o pesquisador pode observar gestos, expressões faciais que são manifestações importantes que auxiliam no aprofundamento e na análise dos dados.

Nesse contexto, para o desenvolvimento de tal tema, a entrevista individual foi um bom instrumento utilizado, uma vez que favoreceu uma maior abrangência, eficiência na obtenção de dados e a captura de vários tipos de comunicação, o que permitiu uma melhor compreensão da subjetividade do sujeito. A entrevista individual é muito utilizada, sobretudo, nos casos em que não se tem um número efetivo de pessoas para se trabalhar em grupo, seja pela dificuldade em aglomerar os sujeitos em um só local ou pelo fato de os mesmos não aceitarem compartilhar suas vivências subjetivas no coletivo. Por isso, o uso da entrevista individual foi estratégia metodológica para a compreensão do tema (GIL, 1999).

Em termos de instrumentos, adotou-se o roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice B) e o gravador de voz. Entrevistou-se 9 (nove) desembargadores inativos entre o mês de maio e julho de 2018, logo após a qualificação da pesquisa, sendo excluídos os sujeitos que não contemplavam os seguintes critérios: ter trabalhado no cargo de desembargador e ter se aposentado como desembargador. No Quadro 1 visualiza-se os dados referentes a sexo, idade, estado civil, tempo de trabalho como desembargador e tempo de aposentadoria. Para cada participante atribuiu-se uma numeração.

Quadro 1 - Caracterização dos participantes

PARTICIPANTES	SEXO	IDADE	ESTADO CIVIL	TEMPO DE TRABALHO COMO DESEMBARGADOR	TEMPO DE APOSENTA-DORIA
PARTICIPANTE 1	MASCULINO	79	Casado	15 anos	9 anos
PARTICIPANTE 2	MASCULINO	78	Separado	7 anos	8 anos
PARTICIPANTE 3	MASCULINO	82	Casado	16 anos	14 anos
PARTICIPANTE 4	MASCULINO	81	Casado	10 anos	11 anos
PARTICIPANTE 5	MASCULINO	72	Casado	13 anos	17 anos
PARTICIPANTE 6	MASCULINO	84	Casado	8 anos	10 anos
PARTICIPANTE 7	MASCULINO	75	Casado	17 anos	5 anos
PARTICIPANTE 8	FEMININO	79	Solteira	13 anos	9 anos
PARTICIPANTE 9	FEMININO	81	Casada	10 anos	10 anos

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Diante dos depoimentos obtidos, foi realizada a Análise Crítica do Discurso (ACD) sob a ótica da Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough, uma vez que possibilita a reflexão do discurso social e cultural, convergindo com a abordagem epistemológica desse estudo. A Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough considera que:

Os discursos não apenas refletem ou representam entidades e relações sociais, eles a constroem ou as ‘constituem’: diferentes discursos constituem entidades-chave (sejam elas a ‘doença mental’, a ‘cidadania’ ou o ‘letramento’) de diferentes modos e posicionam as pessoas de diversas maneiras como sujeitos sociais (por exemplo, como médicos ou pacientes), e são esses efeitos sociais do discurso que são focalizados na análise do discurso (FAIRCLOUGH, 2008, p. 22).

Trata-se de uma pesquisa de campo qualitativa. Destaca-se que a pesquisa qualitativa utiliza, com maior profundidade, o conjunto de significados, ensejos, crenças e valores correspondentes às relações e aos processos, o que não reduz a operacionalização de variáveis. Acrescenta-se que a pesquisa qualitativa atente a questões muito particulares, focando nos fenômenos que não podem ser quantificados (MINAYO, 2001). Assim, atende com êxito aos objetivos do presente estudo.

Visando o alcance dos objetivos já citados, o presente estudo é baseado nos pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicologia Sócio-Histórica. No que diz respeito à Psicologia Sócio-Histórica, esta toma como referencial teórico-metodológico o materialismo histórico e dialético, o qual apreende o indivíduo de forma contextualizada ao social e ao histórico, e não isolada da realidade. Essa perspectiva propõe a interpretação do trabalho e da subjetividade de forma crítica e ampla, com base em tais fundamentos:

As leis que regem a sociedade e os homens não são naturais, mas históricas; não são alheias aos homens, porque são resultado de sua ação sobre a realidade (trabalho e relações sociais); mas são leis objetivas, porque estão na realidade material do trabalho e das relações sociais; entretanto, essa objetividade inclui a subjetividade

porque é produzida por sujeitos concretos, que são, ao mesmo tempo, constituídos social e historicamente (BOCK, 2015, p. 44).

Em relação à Psicodinâmica do Trabalho, esta foi desenvolvida por Christophe Dejours, baseando-se na psicanálise, na ergonomia e na sociologia do trabalho. Este estudioso em psiquiatria e psicanálise considera que o homem é composto por conflitos intrapsíquicos, constituindo-se como um ser na relação com o outro. Nessa constituição do sujeito engloba-se o trabalho, enquanto essência do homem e sendo central para a consolidação da sua subjetividade (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Pode-se dizer que abordagem Psicodinâmica do Trabalho tem por objeto:

[...] o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007, p. 30).

A Psicodinâmica do Trabalho, além de ser uma abordagem teórica para pesquisa, pode ser também uma abordagem metodológica. Trata-se de uma pesquisa e ação, permitindo que o trabalhador, em espaço coletivo, faça a ressignificação das suas vivências laborais através da clínica do trabalho (MENDES, 2014). No entanto, ressalta-se que o desenvolvimento da pesquisa em questão lançou mão apenas da abordagem conceitual da Psicodinâmica do Trabalho.

Então, após essa apresentação em forma de introdução, segue-se com o primeiro capítulo, que aborda a contextualização do trabalho contemporâneo e a centralidade do labor na vida das pessoas, percorrendo os seus sentidos e significados, bem como o lugar do não trabalho na sociedade. No segundo capítulo apresenta-se aspectos específicos sobre o cargo de desembargador e vivências dos participantes com o trabalho, tanto como desembargador como aposentado. Além disso, pontua-se sobre aposentadoria, em relação aos seus conceitos e sentidos.

No terceiro capítulo, discute-se sobre as vivências de prazer e sofrimento do desembargador inativo, pois a aposentadoria representa uma transição para uma nova fase da vida, o que coloca o sujeito em outra condição na sociedade, dando a oportunidade do aposentado experimentar ganhos e perdas. De tal modo, analisa-se as repercussões da aposentadoria na subjetividade do desembargador inativo.

2 TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NA SUBJETIVIDADE

2.1 Considerações sobre contexto do trabalho contemporâneo

Os contextos sociais influenciam muito na forma de conceber o trabalho, bem como afetam o lugar que o labor ocupa na vida dos sujeitos, de modo que os sentidos atribuídos ao trabalho são peculiares e historicamente ligados à época da sociedade, pois “todo processo psíquico se insere num contexto social, determinado pela cultura e pautado pela alteridade, isto é, pelo singular e pelo genérico, pelo eu e o outro, num processo contínuo de descoberta de si e do seu entorno”. (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 64-65).

Nas comunidades, há milênios de anos, a economia estava focada nas atividades de caça e na coleta de frutos. Sendo assim, o trabalho era compreendido somente como uma necessidade por ter se voltado para a manutenção da sobrevivência. Posteriormente, nas sociedades antigas (Grega e Romana), a concepção de trabalho surgiu com a filosofia clássica e no regime escravista, em que o senhor dominava a vida dos escravos. O trabalho cabia somente a estes últimos, sendo encarado como desgastante e exclusivo para os inferiores. Gregos e romanos atribuíam baixa centralidade ao trabalho e valorizavam o ócio (BORGES, 1999).

Na antiguidade, os indivíduos tinham uma visão negativa sobre o trabalho, pelo fato dele simbolizar tortura, além de ser um dever ou uma obrigação. Embora não existisse a valorização da atividade laboral, esta tinha a sua função, era útil, pois era um meio de satisfação das necessidades do homem (ARAÚJO; SACHUK, 2007). Nesse momento, trabalho teve etimologia diferente do labor, apesar, de hoje, essas palavras terem o mesmo sentido e serem tratadas como sinônimos.

Na Idade Média, a visão sobre o trabalho refletiu a transição do período, por isso o labor ora foi exaltado, glorificado, e ora foi punido como um pecado. Nessa época, o trabalho não favorecia a ascensão social dos indivíduos, uma vez que a posição social era uma determinação divina, de acordo com a igreja católica. Com o fim da escravidão, foi possível o livre contrato e depois o regime assalariado, mudando o lugar do trabalho na vida das pessoas, em que este começa a ficar central (ANTHONY, 1977). Na modernidade, o trabalho tornou-se uma atividade muito valorizada por representar a liberdade do homem em alterar a natureza e a sociedade. Nesse processo, o trabalho passa a ser entendido como “a ação transformadora do homem sobre a natureza e, simultaneamente, sobre ele mesmo”. (PALANGANA; INUMAR, 2001, p. 22).

A concepção moderna de trabalho originou-se atrelada à economia de mercado concorrencial. Nessa ambiência, o labor passou a ser descrito como mercadoria, ou seja, como meio de se alcançar o sucesso econômico. Este se tornou uma atividade, por um lado, desafiante, dignificante e fornecedora de benefícios; por outro lado, o trabalho era descrito também como alienante, explorador e discriminante, pois estava pautado na disciplina, na sistematização e na padronização. Era uma atividade supervisionada por indivíduos que cobravam submissão - o poder se justificava na propriedade, no comando das coerções e no domínio do saber (BORGES, 1999). Na contemporaneidade, o conceito de trabalho ampliou-se. Hoje, a atividade laboral, além de ser concebida como meio do indivíduo se sustentar financeiramente, é vista como o caminho para se alcançar realizações e prazer (ARAÚJO; SACHUK, 2007). Essa concepção tem um caráter positivo em relação ao trabalho, por destacar que este favorece a construção de algo maior, como a saúde.

O mundo do trabalho na contemporaneidade mostra uma nova configuração, a qual é representada pelo desemprego, pela situação de precariedade e instabilidade. Nesse contexto, “[...] há, portanto, um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora” (ANTUNES, 2015, p. 62). Lembrando que, para esse mesmo autor, a classe trabalhadora, hoje, também pode ser chamada de “classe-que-vive-do-trabalho”. Esta categoria abrange homens e mulheres, produtivos e não produtivos, que se mantêm financeiramente do seu trabalho, sendo não proprietários dos instrumentos de produção.

Segundo Dal Rosso (2008), a crise do petróleo de 1973 ressaltou, ao mundo do trabalho, as limitações internas do fordismo, pois, nesse contexto, ficou bem claro o quanto a produção em massa não mais atendia a uma sociedade que vivenciava um período de redução no crescimento econômico. Como o modelo fordista não estava mais suprimindo as exigências geradas pelo progresso do capitalismo, ocorreu o início do processo de declínio do fordismo e ascensão do sistema de produção denominado “Toyotismo”.

A sociedade experimentou a reestruturação produtiva, em que o novo sistema deveria suprir um mercado competitivo, globalizado e variável, que cobra mais agilidade, flexibilidade e qualidade, além de disciplina, obediência, cadência e rotinização (BATISTA; CODO, 2002). Portanto, o Toyotismo implantou outros padrões de organização do trabalho, tendo como meta principal alcançar, por meio de baixos custos, a diversificação e o aumento da produção, além da melhoria da qualidade das mercadorias (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Vale ressaltar que o Toyotismo se diferencia do Fordismo, no que diz respeito às determinações concretas, de caráter organizacional, institucional e tecnológico, que tendem a promover a captura da subjetividade do trabalhador pela produção do capital. No entanto, o

Toyotismo não rompe com a coerência do sistema anterior, e pode ser caracterizado como uma inovação bem-sucedida na medida em que o capitalismo progride e alcança cada vez mais a produtividade e a lucratividade, intensificando o envolvimento do trabalhador com suas atividades profissionais (ALVES, 2007).

De acordo com Antunes e Alves (2004), o capitalismo, em todas as suas fases de desenvolvimento, sempre requer que o trabalhador se envolva com as suas atividades laborais, resultando em um processo de obtenção da subjetividade operária pelo capital. Dessa maneira, o que varia é a forma de captura, como, por exemplo, no taylorismo/fordismo, a subsunção é relacionada com o físico do trabalhador; já no Toyotismo, o pressuposto padrão de envolvimento requer não só os aspectos físicos, como também as suas habilidades cognitivas e emocionais, por conta das máquinas serem mais informatizadas.

É importante destacar, que no modelo de produção Toyotista, a subjetividade mostra-se estranhada, já que o envolvimento do trabalhador é desproporcional à sua participação no processo geral de produção. Uma parcela do saber intelectual do trabalho é de responsabilidade das máquinas informatizadas e inteligentes. No entanto, como as máquinas não têm o poder de substituir o trabalho do homem, o trabalhador é demandado para o maior envolvimento interativo com as mesmas, resultando no aumento ainda do estranhamento do trabalho e distanciando, também, a subjetividade de sua autenticidade (ANTUNES, 2010).

Apesar de solicitar que o trabalhador tenha suas capacidades intelectuais mais evoluídas, o modelo de produção Toyotista não favorece o desenvolvimento do operador enquanto pessoa mais autônoma e criadora da realidade em que está inserida; ao contrário, incentiva a criação de indivíduos com pouco pensamento crítico sobre o seu trabalho e com baixo nível de conhecimento dos processos de produção ao qual faz parte (PALANGANA; INUMAR, 2001).

Outro fator responsável pelo trabalhador não ter esse conhecimento do processo produtivo geral, refere-se ao fato das empresas terem se ampliado em redes de produção, distribuídas em locais geograficamente distantes. Com o avanço tecnológico dando suporte, para que se pudesse espalhar a produção, quebrou-se a linearidade das fases desta, o que fez com que o operador não tivesse mais condições de acompanhar todo o processo de fabricação das mercadorias. Nas palavras de Batista e Codo (2002, p. 406), “as partes componentes de um único produto são elaboradas em locais diversos. Essa fragmentação do processo dificulta cada vez mais o reconhecimento do produto”.

No fordismo, as empresas produziam em grandes quantidades e o consumo era total, uma vez que a sociedade vivia em elevação econômica. Já na fase inicial da implantação do

modelo toyotista, o mercado estava experimentando momentos de queda no crescimento da economia. Nessa situação, a produção teve que frear, ou seja, teve que rever os seus procedimentos e se adaptar à nova demanda. O sistema de produção passou a gerar quantidades que atendessem à sociedade somente o suficiente, sem necessidade de estocagem, criando a técnica *just in time* (DAL ROSSO, 2008).

O toyotismo envolve técnicas como Just-in-time (no tempo certo) e o Kanban (cartão, placa); aquele é uma forma de administração da produção e de seus materiais com supressão de estoques intermediários excedentes, e este um instrumento de gestão de estoques para organizar a produção a partir de informações visuais (MERLO; LÁPIS, 2005, p. 25).

Analizando a relação do trabalhador com o sistema *Kanban*, pode-se observar que este desempenha posições ambivalentes, uma vez que ele é uma ferramenta de trabalho que possibilita benefícios aos funcionários, quando oferece os conhecimentos para a execução do trabalho e também prejudica, por ser uma forma de obtenção de informações sobre o trabalho efetuado, que padroniza o como fazer. “Dessa forma, o sistema kanban exerce um controle sobre o desempenho operário [...]”. (DAL ROSSO, 2008, p. 68).

O modo de controle do Toyotismo, mostra-se mais elaborado do que o do sistema anterior, por transformar todo o tempo de trabalho “morto” do operador, caracterizado pelo descanso, em trabalho de fato produtivo, isto é, ele não tem mais a oportunidade do tempo livre entre as atividades, tendo que intensificar o seu envolvimento com o trabalho para poder conseguir operar todas as máquinas ao mesmo tempo (DAL ROSSO, 2008). O controle Toyotista conserva o seu caráter direto e inova quando utiliza a subjetividade dos trabalhadores como ferramenta de controle. Merlo e Lápiz (2005, p. 26) acrescentam, ainda, que “as formas de controle autoritárias, típicas do modelo taylorista/fordista, aparecem transformadas em lideranças motivadoras, num ambiente em que o próprio grupo exerce pressão sobre os indivíduos”.

Então, a forma de gestão também sofreu mudanças na virada do século XX para o XXI, em que o papel de regulador do gestor foi “camuflado” para facilitador, e os trabalhadores passaram a ser seduzidos pelo discurso que eles têm autonomia para desenvolverem suas atividades e que o gestor tem somente a função de motivar, direcionar e facilitar o processo de trabalho. Desse modo, o gestor não dá mais ordens, e sim estabelece regras, promovendo facilidades para que o trabalhador atinja os resultados. Entretanto, torna-se necessário enfatizar que a dominação ainda ocorre, mesmo sendo de maneira sutil e astuta, utilizando o inconsciente do trabalhador para isso (ARAÚJO; SACHUK, 2007).

A exigência de uma produção variada gerou a demanda de trabalhadores polivalentes. O que se tornou necessário, durante a reestruturação produtiva, foi a diversificação das competências do trabalhador, para que eles pudessem atuar em diversas máquinas diferentes, consolidando-se, assim, “o sistema toyotista [que] caracteriza-se pela polivalência no trabalho em contraposição ao sistema fordista, que se estruturava sobre a especialização, ainda que limitada a uma operação, do operário” (DAL ROSSO, 2008, p. 67).

O nascimento desse trabalhador polivalente está relacionado com o objetivo do modelo de produção Toyotista, pois este tem como alvo principal reduzir os excedentes materiais e humanos, visando alta produtividade com menor gasto. Então, houve a redução no quadro de funcionários, que submeteu o operador à coordenação de um número maior de equipamentos ao mesmo tempo (DAL ROSSO, 2008). Além disso, com o desenvolvimento da microeletrônica, que consistiu no progresso da informática, da comunicação por satélite, da automação e da robótica, as máquinas ficaram mais autônomas, o que resultou na possibilidade de o operador ser mais que um profissional, passando a ser um multiprofissional, o que exige dele mais qualificações (NAVARRO; PADILHA, 2007; MERLO; LÁPIS, 2005).

O universo do trabalho atual é caracterizado por duas faces: de um lado, em quantidade minoritária, existe o trabalhador qualificado detentor de várias habilidades da era tecnológica, e que utiliza mais o aspecto cognitivo na execução de suas atividades laborais; e, de outro, existe um “exército” de indivíduos precarizados e desqualificados, que vivenciam as formas de *part-time*, emprego temporário e até mesmo o desemprego estrutural (ANTUNES, 2005).

Frente ao processo de precarização do trabalho, surgem alterações na legislação social que ampara o trabalhador. Antunes (2015) alerta que flexibilizar as leis trabalhistas é gerar mais formas de obtenção de sobretrabalho, aumentando os modos de precarização e de exclusão dos direitos sociais da classe trabalhadora. Este é um contexto fértil para que a terceirização, subcontratação e o “trabalho voluntário” sejam dominantes formas de exploração do trabalhador.

Outra alteração que está ocorrendo em relação ao mundo do trabalho, trata-se do surgimento de novas formas de prestação de serviço, o *part-time* e o subcontratado. Os trabalhadores expostos a essa configuração laboral possuem um elo desregulamentado com o trabalho, ou seja, não possuem vínculo empregatício e suas atividades não atendem aos padrões do modelo fordista; sendo que neste, os laços empregatícios são estáveis, os salários são fixos, as jornadas de trabalho e o descanso obedecem mais as leis trabalhistas e cada trabalhador desempenha somente as tarefas do seu cargo. Esses novos modos de prestação de serviço

originaram-se a partir da crise do Welfare State, nos países do Norte, e do elevado nível de desemprego estrutural (ANTUNES; ALVES, 2004).

Para Dal Rosso (2008), a sociedade contemporânea está vivenciando um momento de transição, em que os “empregos” baseados no elo estável, estão sendo transformados em “trabalhos”. Os trabalhadores que são submetidos aos últimos sofrem a instabilidade constante de não terem os seus direitos garantidos em um contrato, recebem salários baseados nos resultados, exercem diversas funções e cumprem um horário flutuante de trabalho, atendendo à demanda das empresas.

Os “trabalhos” submetidos a horários flexíveis desempenham papéis importantes nesse processo econômico, à medida que reduz o absenteísmo, as horas extras, a rotatividade e os atrasos, ou seja, elimina os obstáculos do desenvolvimento das organizações laborais. Além da flexibilidade do tempo, as empresas exigem a flexibilidade funcional, no que diz respeito ao trabalhador ser adaptável e responsável pela sua carreira, mostrando polivalência e disposição a desenvolver cada vez mais tarefas (DAL ROSSO, 2017).

Avaliando-se a intensificação do trabalho atual, percebe-se que a redução da jornada de trabalho foi transformada em intensidade, à medida que as empresas foram proibidas de estender o período de permanência do trabalhador no ambiente laboral, como meio de ter mais lucratividade. Dal Rosso (2008, p. 68) explica que:

O trabalho contemporâneo é herdeiro de uma jornada mais reduzida em número de horas trabalhadas, mas também de um grau de intensidade muito maior do que em épocas anteriores. Os fatores da intensidade do trabalho são multiplicativos, não substitutivos. Isso quer dizer que graus de intensidade obtidos em uma prática de trabalho podem ser - e frequentemente o são - absorvidos pela prática que a sucede.

Segundo o mesmo autor, é equivocado considerar intenso apenas o trabalho industrial, pelo fato de desencadear no trabalhador um desgaste físico muito grande. Embora no trabalho imaterial o dispêndio de energia seja maior nos aspectos relacionados com a inteligência, com a capacidade de concentração, de análise e de criação, ele não pode ser considerado menos intenso, pois o fator decisivo para determinar a intensidade não está vinculado somente com as questões corporais e materiais, sendo preciso analisar todas as dimensões. Na verdade, o trabalho dito imaterial também é carregado de práticas intensificadoras que causam prejuízos sobre a saúde dos trabalhadores, porém, “o trabalho imaterial deverá gerar acidentes e doenças do trabalho de natureza totalmente distintas do trabalho material” (DAL ROSSO, 2008, p. 36).

Desse modo, o trabalho está sempre cercado da palavra “mais”, a qual é usada tanto para obrigar o trabalhador a desempenhar diversas atividades, quanto para cobrar que este se

engaje mais fisicamente, mentalmente e emocionalmente com o seu labor. No entanto, a expressão “mais trabalho” diz respeito à intensidade com que o indivíduo realiza as suas atividades laborais em um mesmo tempo; ou melhor, está relacionada com a implicação do trabalhador com as suas funções, tendo uma perda maior de energia, numa mesma duração de jornada, para atingir mais/melhores resultados (DAL ROSSO, 2008).

O aumento dos resultados geralmente está relacionado com a intensidade do trabalho. Apesar disso, o seu alcance pode ser efetivado de outras formas, não necessariamente só a partir desta. Ele pode ser atingido também com a inserção de instrumentos mais desenvolvidos no local de trabalho e por meio de alterações na organização deste. Quando a elevação dos resultados é produto somente das mutações tecnológicas, é denominado “aumento na produtividade”, diferindo do conceito de intensidade que abrange o engajamento dos trabalhadores em condições técnicas constantes (DAL ROSSO, 2008). O processo de intensificação do trabalho, enquanto evento sociológico, não pode ser compreendido de forma individualizada, pois é parte integrante das condições gerais do trabalho, às quais são baseadas nos valores e regras que atendem a um modelo de organização. Logo, não depende dos ensejos e características peculiares de cada trabalhador.

Percebe-se, ainda, a existência do declínio das práticas de solidariedade e da cooperação entre os funcionários frente à ambiência citada. Como eles estão rodeados pela instabilidade e insegurança, os trabalhadores sentem receio de perder o seu posto de trabalho para um colega, o que propicia a adoção de práticas baseadas no individualismo e na competição, ao invés do companheirismo e da confiança (DEJOURS, 2001).

Essa conjuntura de instabilidade, também pode possibilitar menos afetividade na ligação dos indivíduos com as organizações, de tal forma que aumenta a facilidade do trabalhador em mudar de empresa. Antigamente, a mudança constante de organizações desqualificava-o, mas, atualmente, isso pode ser visto de outra maneira. O indivíduo contemporâneo está inserido numa sociedade em que se prioriza o “bem-estar”, assim, este busca, mudando de empresas, um ambiente agradável que ofereça qualidade de vida para atender ao seu desejo de “sentir-se bem” no ambiente profissional. Além disso, essa mobilidade pode mostrar o quanto ele é competente e busca crescer profissionalmente para se tornar um empreendedor (BATISTA; CODO, 2002; LIPOVETSKY, 2007).

O empreendedor é uma pessoa detentora da proatividade e que não aceita o papel de subordinado nas relações de trabalho por toda a vida. Para ele, não existem posições conquistadas para sempre, buscando trabalhos que sejam “degraus” para que ele um dia concretize o seu sonho de trabalhar para si, e não para um outro. Sendo assim, esta mobilidade

constante, em conjunto com elo instável de emprego, propicia relações de trabalho voláteis e superficiais, “já que no transitório não se consegue nem viver nem chegar à profundidade. Vive-se em uma sociedade ‘da aparência’, ao ponto desta ter, cada vez mais, um valor positivo” (BATISTA; CODO, 2002, p. 409).

A partir do que já foi citado, sobre as mudanças que acontecem no universo do trabalho, pode-se perceber que elas são complementares entre si, na medida em que o capitalismo progride e alcança cada vez mais produtividade e lucratividade, intensificando o envolvimento do trabalhador com suas atividades profissionais. A globalização tem gerado intensas transformações no mundo do trabalho. Inovações na tecnologia, mutações na organização do trabalho e a inserção das mulheres no mercado profissional, são alguns elementos que favorecem para que haja transformações na relação entre capital e trabalho (LANCMAN, 2004). Contudo, Alves (2007) enfatiza que a reestruturação produtiva não repercute somente na tecnologia e nas organizações laborais, como também afeta a vida social, sobretudo, os locais para além do trabalho: espaços de reprodução social. Logo, as mutações metabólicas sociais impactam nas instâncias da ideologia, política e cultura.

Além das consequências externas dessas transformações, percebe-se os impactos da produção no nível subjetivo do trabalhador, em nível de severidade maior. Nota-se que essas transformações possuem repercussões de grande proporção na saúde física e psicossocial do sujeito. Na fala de Alves (2007, p. 233):

O processo de precarização do trabalho que surge na “década neoliberal” atinge não apenas a objetividade de classe, mas a subjetividade das individualidades de classe. As novas práticas sócio-metabólicas que surgem na sociedade neoliberal tendem a constituir subjetividades precárias, ou subjetividade em desefetivação, atingidas pelo estresse e subsumidas às implicações contraditórias da relação-capital.

Na contemporaneidade, vive-se a cultura da excelência, a qual exige do trabalhador um ideal de perfeição e de envolvimento com o trabalho nunca tão intensificado. Acrescenta-se, ainda, outras características marcantes que fazem parte das mudanças no mundo do trabalho de hoje, tais como: flexibilidade, mudança constante, rapidez, individualismo, onipotência e competitividade (SILVA, 2011).

O desenvolvimento social e psicológico encontra-se conduzido pelo mundo econômico, sendo assim, impera na sociedade contemporânea o poder das organizações sobre o sujeito. As organizações possuem grande influência em relação ao modo de pensar e agir do ser humano, e este poder é encontrado nas entrelinhas, de forma sutil e implícita, confundindo o imaginário social do organizacional. Para que se entenda melhor, cita-se a “sedução

organizacional”, como estratégia utilizada pela organização para sustentar suas ideologias e seu poder (VIEIRA, 2014).

Na sedução organizacional, os trabalhadores denominados de “colaboradores”, são atraídos pela organização com o discurso que giram em torno de promessas sobre felicidade, *status* e riqueza, não mostrando o preço que será pago pelos indivíduos, para isso. No ambiente laboral, esta sedução ocorre em diversas formas, como práticas de qualidade de vida e uso de denominações que tentam camuflar a dominação da subjetividade e o sofrimento (VIEIRA, 2014).

O mundo laboral, marcado pela globalização, flexibilidade, competitividade exacerbada, condições precárias de trabalho e o desemprego estrutural, gera um campo mais fértil ainda para o controle da subjetividade. Nesse contexto, as empresas se aproveitam deste perfil do capitalismo para consolidar ações que submetem os trabalhadores à sua dominação e poder, de modo a exigir que as pessoas se adequem às suas condições (SARAIVA; MENDES, 2014).

Horst, Soboll e Cicmanec (2013) afirmam que as empresas organizam táticas que colocam em prática os métodos de controle psicológico, fazendo com que a subjetividade dos empregados fique submetida aos mecanismos sutis, porém, muito inteligentes e de grande poder. O controle da subjetividade tem como objetivo o aumento da produtividade e da lucratividade, independentemente do preço que estes trabalhadores paguem para isso.

[...] o toyotismo se compõe no período histórico da crise histórica do capital. Além disso, devido à nova base técnica em redes sociais a produção de valor exige maior mobilização da subjetividade humana. Por isso, as inovações sócio-metabólicas para o toyotismo tendem a ser mais cruciais, acirrando as contradições entre os requisitos da produção de valor e o núcleo humano da personalidade. Eis, portanto, a matriz das novas doenças da alma (ALVES, 2007, p. 206).

Nesse sentido, deve-se refletir sobre os aspectos relacionados ao trabalho para além da questão econômica que repercute no homem, sendo preciso a reflexão sobre o que tange aos corpos, aos comportamentos e às relações sociais. “O corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição”. (FOUCAULT, 1987, p. 28). Assim, o trabalho atua como dispositivo regulador dando suporte ao discurso que controla os indivíduos e a gestão da sociedade (BATISTA; GUIMARÃES, 2009).

As pessoas no ambiente laboral estão cada vez mais vivenciando a perda do sentido do trabalho, logo perdem também os benefícios que o trabalho pode gerar para o psiquismo humano e para a construção do seu ser social. Isso acontece principalmente quando o sujeito

não vivencia a liberdade e autonomia, deixando-se envolver pelas armadilhas táticas realizadas pelas organizações (SARAIVA; MENDES, 2014).

Ainda sobre o que os trabalhadores podem sofrer no mundo do trabalho, Saraiva e Mendes (2014) descrevem a normopatía, a qual pode ser definida como conformismo em relação às táticas de controle da subjetividade e com a organização de trabalho, tendo como característica marcante a naturalização do sofrimento e a ausência da criatividade por parte do trabalhador. Assim, o que ocorre é um aumento cada vez maior do “abismo” entre o mundo interior e exterior, em que o trabalhador elimina o primeiro e sobre-estima o segundo, perdendo o contato consigo.

Acredita-se que a normopatía é uma tática de defesa para afastar o sofrimento insuportável que ocorre nas organizações por meio de cruéis gestões de trabalho. Sendo assim, o que ocorre é um processo de ajuste defensivo ao sistema de dominação em que a pessoa está inserida no trabalho. Acrescenta-se, ainda, que no caso de uma pessoa normótica, esta sofre consequências do controle ideológico e da instrumentalização da sua afetividade, em que ela interioriza as regras da organização e de toda a sua cultura, de modo a considerar que a sua felicidade está somente vinculada ao trabalho (SARAIVA; MENDES, 2014).

Estas formas de controle, que geram enfraquecimento do coletivo de trabalho, deixam o trabalhador além de escravizado, doente. Encontra-se, em inúmeras organizações no mundo contemporâneo, sujeitos com a saúde mental enfraquecida, uma vez que o trabalho se torna um fator desestabilizador para o trabalhador, pelo fato de existir cruéis formas de organização e controle do trabalho. Por isso, Alves (2007) afirma que o Toyotismo realiza a “captura” da subjetividade do trabalhador.

[...] É importante destacar que colocamos “captura” entre aspas para salientar o caráter problemático da captura, ou seja, a captura não ocorre, de fato, como o termo utilizado poderia supor. Estamos lidando com um processo social que não se desenvolve de modo perene, sem resistências e lutas cotidianas. Enfim, o processo de “captura” da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório, constituído por um jogo de simulações, articulando mecanismos de coerção e de consentimento, que se interage com uma teia de manipulação que perpassa não apenas o local de trabalho, mas as instâncias da reprodução social. Além disso, o processo de “captura” como inovação sócio-metabólica do capital tende a dilacerar/estressar não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, dilaceramento que se manifesta através de sintomas de doenças psicossomáticas que atingem o trabalhador [...] (ALVES, 2007, p. 188).

Por fim, Vieira (2014) aponta que um aspecto interessante a ser frisado é que o trabalhador tornar-se sujeito e objeto nesse contexto laboral, já que é vítima da dominação e violência, mas ao mesmo tempo continua reproduzindo ações que reforçam o sistema

organizacional e capitalista. Dessa forma, o próprio trabalhador é um escravo voluntário, o qual banaliza e apoia esta dinâmica.

2.2 Centralidade do trabalho na sociedade atual

Os sentidos e significados da atividade laboral sofrem muitas transformações por serem produtos da relação dialética com a realidade (TOLFO; PICCININI, 2007). Para Leontiev (1978), os conceitos de sentido e de significado são diferentes. O significado é resultado de um sistema de significações já estruturado historicamente, e não dependente da realidade pessoal do indivíduo. Em outros termos, o significado do trabalho é o modo ideal de atividade construído, a partir das experiências sociais. Contudo, o sentido é produzido pela captura subjetiva das relações objetivas que se estabelecem entre os indivíduos, tendo caráter pessoal e condicionado pelo motivo do qual direciona a ação humana. Este último não representa a necessidade, mas sim o estímulo, que impulsiona o agir do indivíduo.

Neste estudo, emprega-se o termo “sentido do trabalho” como categoria determinada por diversos fatores que variam de indivíduo para indivíduo, conforme as variáveis pessoais e sociais em um dado momento histórico de cada um. Entretanto, este caráter pessoal não exclui a relação do indivíduo com o coletivo, levando em consideração o contexto histórico, econômico, cultural e social.

Uma das principais funções do trabalho é a formação da identidade do sujeito. O processo de constituição da identidade está pautado na alteridade, isto é, o “olhar do outro”, e a interação com as pessoas no cotidiano são fundamentais nessa formação, por permitirem que o indivíduo se reconheça enquanto sujeito. Nessa perspectiva, o trabalho propicia ambientes de trocas materiais e afetivas, bem como possibilidades de confronto entre o mundo externo e o interno do trabalhador. O labor comparece como o mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da composição da vida psíquica (LANCMAN, 2004).

Lancman (2004, p. 29) aponta que “há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais”. Logo, apreende-se trabalho ainda como uma atividade social, uma vez que este possibilita a interação do indivíduo com o outro, propiciando a formação do homem em um ser social (NAVARRO; PADILHA, 2007). O labor pode ser provedor do desenvolvimento de laços sociais, sendo uma possibilidade do sujeito contribuir para o progresso da sociedade, o que colabora para que os indivíduos se sintam úteis e participativos dentro de um grupo.

Desse modo, o labor é visto como uma consequência natural e inevitável da vida, um dever moral e social, o que gera muitas angústias e importantes mudanças aos que estão na condição de não trabalho (desemprego, aposentadoria e outros tipos de afastamento). Prova disso é a preparação para o exercício de uma profissão e para as demandas do mundo organizacional que acontecem cada vez mais cedo. Aliás, para Antunes (2005), o alcance de uma vida cheia de sentido, em todas as esferas do sujeito, está diretamente relacionado com um trabalho dotado de sentido. A atividade profissional dá sentido à vida das pessoas, tal como retratam as falas a seguir:

Trabalho vem de *tripalium*, que antigamente significava uma tortura, então evoluiu e hoje em dia o trabalho é necessário e fundamental para que nós possamos **viver** (PARTICIPANTE 5, grifo nosso).

Trabalho é muito eficiente pro desenvolvimento da gente, muito. **Quem não trabalha, não vive**, não é? (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Na visão marxista de trabalho, entende-se que o labor possibilita ao homem ser construtor da realidade e de si mesmo. Logo, o trabalho possui um lugar marcante que não diz respeito somente a uma característica humana, tratando-se de sua essência, sendo uma categoria central na estruturação do ser social. Significa muito mais do que o sustento financeiro: a atividade laboral tem várias outras representações.

Percebe-se que o desligamento do trabalhador em relação à organização não significa apenas a perda de emprego. Os impactos causados por essa ruptura vão além, e mudam conforme os sentidos que a pessoa atribui ao trabalho. Por isso, Gaulejac (2007, p. 201) completa assegurando que:

[...] não é apenas um emprego que se perde, para eventualmente encontrar um outro, mas toda uma vida é quebrada: sentimento de desvalorização de si, ruptura das redes de solidariedade, perda dos elementos constitutivos da identidade profissional, culpabilidade, vergonha, fechamento sobre si, ruptura da comunidade de trabalho que apoiava a existência.

Dejours (2004a, p. 139) acrescenta que o desemprego “propende a excluir o sujeito de toda uma série de mediações com o coletivo e com a sociedade, relegando-o a uma marginalidade e a um isolamento deletérios”. Por conta disso, “o desempregado de longa duração [...] não se sente socialmente integrado. Embora o conceito de sociabilidade não possa ser reduzido a um conceito construído exclusivamente nas relações de trabalho [...].” (LANCMAN, 2004, p. 30). O mesmo ocorre no caso do aposentado, como se vê no comentário do participante 5 (grifo nosso): “**Você fica automaticamente à margem da sociedade**, muito

embora quem deveria ficar à margem da sociedade são as pessoas indignas, são os corruptos, mas pelo contrário [...]”.

Posto isso, na maioria das vezes, as repercussões do desemprego, da aposentadoria e de lugares de não trabalho são muito intensas, em função da centralidade que o trabalho tem na constituição da subjetividade. Observa-se o labor no lugar central na vida dos participantes 7 e 9, quando estes colocam que:

[O trabalho] pra mim é eterno, até o final da vida. Eu não me sinto bem parado em casa não. Pelo contrário, tem sido horrível (PARTICIPANTE 7, grifo nosso).

Ah! o trabalho é tudo. Quando eu estava na função da magistratura eu trabalhava muito (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

Diante do exposto, não se pode reduzir o trabalho como uma atividade de produção referente somente ao mundo objetivo, uma vez que trabalhar “[...] é sempre uma provação para a subjetividade, da qual esta sai sempre ampliada, engrandecida ou, ao contrário, reduzida, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma [...]”.

(DEJOURS, 2012, p. 34). O trabalho inclui transformação, realização e provação ao sujeito, proporcionando ao mesmo uma condição importante de manifestação da vida absoluta.

2.3 O tempo e o lugar do não trabalho (desemprego e aposentadoria)

O trabalho consiste em atividades desenvolvidas pelo ser humano, modificando a natureza, englobando tempo, espaço e relações interpessoais. Logo, a categoria trabalho é indissociável do tempo (DAL ROSSO, 2017). A noção do tempo é variável, conforme a cultura e a história. No período marcado pela agricultura e servidão, a percepção do tempo era marcada pelos sinos, semeaduras, colheitas e rituais senhoriais. Já após a Revolução Industrial, a compreensão do tempo estava relacionada com as máquinas das fábricas (BATISTA; CODO, 2002).

Taylor cronometrava sua performance de pedestre e a dos trabalhadores na fábrica. Essa espécie de obsessão pela compreensão do espaço/tempo o levaria a assassinar a unidade do trabalho humano e pulverizar seu conteúdo. Tratava-se de se fazer mais em menos unidades de tempo. Estava assim anunciada a temida compreensão do espaço-tempo que caracteriza nossa época e que ameaça dissolver tanto a realidade do tempo quanto a sua invenção (BATISTA; CODO, 2012, p. 403).

Aquino e Martins (2007) completam que, na sociedade industrial, a noção de tempo modificou-se muito com a iniciativa do ser humano em medir o tempo cotidiano e tempo social,

de modo que comercializou o próprio tempo, o qual passou a ter valor econômico. Nesse contexto, surgiu a necessidade da fabricação de equipamentos tecnológicos objetivando mais tempo, tais como: telefones celulares, aparelhos de fax e internet. O homem sempre busca meios e tecnologias que ofereçam mais tempo para o cotidiano das pessoas, sem perceber que esse “mais tempo” acaba sendo preenchido com mais trabalho e suas atividades relacionadas.

Segundo Dal Rosso (2017), o tempo possui duas dimensões: a física e a social. A primeira tem como utilidade a organização da sociedade por meio das medidas de exatidão; já a segunda, é a aplicação da dimensão física, com intuito da manutenção da ordem social. A representação da união dessas duas dimensões de tempo pode ser chamada de “tempo de trabalho”. O tempo de trabalho é o tempo que o homem se dedica a modificação do universo por meio do labor.

O tempo de trabalho também pode ser chamado como “tempo dedicado ao trabalho” ou “tempo disponível”, o que engloba o tempo de trabalho vivo como o de trabalho morto. O primeiro refere-se às horas em que a pessoa passa realizando o seu trabalho, exceto nas paradas e interrupções. Já o tempo de trabalho morto equivale àquele em que o indivíduo não realiza suas atividades laborais, embora esteja no local de trabalho, devido às interrupções no processo de produção. Desse modo, o tempo morto laboral está inserido no tempo de trabalho. Por isso, a busca incessante em transformar o tempo morto em tempo de trabalho vivo nas organizações laborais (FARIA; RAMOS, 2014).

Sendo assim, o tempo de trabalho não é o mesmo tempo de vida, embora o indivíduo gaste, em média, a metade de sua vida realizando tarefas laborais. A equivalência entre tempo de vida e tempo de trabalho não é possível para os indivíduos, uma vez que o ser humano, submetido ao excesso de tempo de trabalho, adoece e morre (DAL ROSSO, 2017).

É necessário que o olhar seja voltado também para o tempo do não trabalho, o qual possui muitas denominações, que vão se transformando no decorrer do processo histórico e das relações sociais. Nesse sentido, é pertinente a seguinte indagação: Será que o lazer, o ócio e o tempo livre são categorias opostas ao trabalho na sociedade contemporânea?

Na sociedade contemporânea, vive-se o desafio em delimitar o tempo de trabalho em relação ao tempo de não trabalho, uma vez que a linha tênue que os separam, cada vez mais se encontra menos visível, diante da flexibilidade e das mutações que ocorrem no contexto laboral (DAL ROSSO, 2017). O labor não está restrito ao seu posto, e existem vários controles do tempo de trabalho à distância (telefones celulares, a internet, entre outros), abrangendo o tempo de não trabalho (AQUINO; MARTINS, 2007). Por conta disso, Dejours (2012) alerta que o

labor atravessa os limites delimitados pelo tempo de trabalho: ele mobiliza a personalidade inteiramente.

O celular permite convocar o trabalhador quando descansa em casa, está no cinema ou em pleno estádio de futebol em meio à disputa da partida de final de campeonato. Com a extensão do labor aos fins de semana e em horários noturnos, qualquer dia do ano é transformado em dia de trabalho e qualquer hora é hora de trabalho (DAL ROSSO, 2017, p. 268).

Tratando-se do tempo de não trabalho, comumente são utilizados os termos “tempo livre”, “ócio” e “lazer”, os quais são geralmente usados como sinônimos no cotidiano. No entanto, tais termos possuem conotações e conceitos diferenciados entre si. Posto isso, serão esclarecidos, a seguir, os sentidos dessas nomenclaturas.

Para Faria e Ramos (2014), no modo de produção capitalista, compreende-se que o tempo total disponível é aquele que inclui o tempo para o trabalho necessário como para o trabalho excedente. Nesse caso, o tempo livre consiste naquele que não compõe a jornada, diferente dos demais modos de produção, em que todo tempo além do necessário, era tempo livre. Logo, o tempo de trabalho não diz respeito somente ao dono dele. “[...] o tempo livre no sistema de capital contemporâneo não é mais apenas aquele para além da jornada formal, pois o tempo disponível para o capital extrapola o tempo formal da jornada [...]” (FARIA; RAMOS, 2014, p. 53).

Pressupõe-se que o tempo livre é caracterizado pela livre escolha que o trabalhador possui após executar suas atividades laborais, o que pode ser usado para o lazer e o ócio. O tempo livre deveria ser regido pela vida pessoal e social do homem. Contudo, ressalva-se que o uso da liberdade encontra-se direcionado pelo próprio capitalismo na sociedade atual, em que, paradoxalmente, o consumismo gera mais tempo livre para as pessoas consumirem mais. Diante desse cenário, o sistema capitalista aumenta a sua dominação, coisificando e mercantilizando o tempo voltado para a liberdade (AQUINO; MARTINS, 2007).

O entendimento sobre o ócio e o lazer possui vários sentidos no decorrer da história da sociedade. Nas sociedades pré-industriais, as atividades, que hoje são consideradas como lazer, estavam relacionadas à tradição e festas. O lazer não existia de fato, e não era separado do trabalho, uma vez que a ludicidade e o prazer criativo estavam presentes no ambiente laboral. Na contemporaneidade, o conceito de lazer está relacionado com atividades de entretenimento, diversão e recreação (AQUINO; MARTINS, 2007).

A palavra ócio, derivada do latim *otium*, compreende o resultado das horas vagas, do descanso e da tranquilidade, além de existir o sentido de ocupação suave e prazerosa. O ócio é

tão antigo quanto trabalho, mas só foi evidenciado após a Revolução Industrial, a qual separou o trabalho do lazer. A partir dessa época, o conceito de ócio se tornou oposto ao ócio contemplativo grego. Portanto, na atualidade, o ócio refere-se a um sentido negativo, de falta de ocupação, de utilidade e reconhecimento (AQUINO; MARTINS, 2007).

Diante do exposto, o homem e sua subjetividade, enquanto um constructo único, não pode ser dividido entre dois seres: um na esfera do trabalho e outro no não trabalho. “O funcionamento psíquico não se segmenta; uma mesma personalidade encontra-se diante de cada uma dessas situações [...]” (DEJOURS, 2004c, p. 313). Completa Antunes (2010) que uma vida rica de sentido acontece quando o trabalho e o tempo- livre possuem sentidos. Logo, estas duas categorias apresentam-se entrelaçadas, de maneira que um trabalhador, como um sujeito único, quando tem a possibilidade de vivenciar um trabalho dotado de sentido, terá a oportunidade de vivenciar o sentido de vida no seu tempo livre também.

Enriquez (1999) adverte que o trabalho instaura a realidade e a temporalidade para o trabalhador. No caso do desempregado e do aposentado, que vivem a atemporalidade no lugar o qual se encontram, pode produzir um excesso de tempo e retirar a necessidade de escolher entre diferentes atividades. Essa dificuldade, para preencher o tempo por falta de atividade, pode acarretar reações de violência e mudanças nas estruturas das relações familiares (CALDAS, 2000).

Dejours (2004a, p. 139) acrescenta que o desemprego “propende a excluir o sujeito de toda uma série de mediações com o coletivo e com a sociedade, relegando-o a uma marginalidade e a um isolamento deletérios”. Por conta disso, “o desempregado de longa duração [...] não se sente socialmente integrado. Embora o conceito de sociabilidade não possa ser reduzido a um conceito construído exclusivamente nas relações de trabalho [...]” (LANCMAN, 2004, p. 30).

Conforme Merlo e Lápis (2005) e Antunes (2005), o desemprego é, sem dúvida, resultante das mutações tecnológicas e da implantação dos novos padrões do sistema Toyotista, uma vez que, com a expansão das máquinas modernas no mercado de trabalho, e o surgimento do proletariado polivalente, houve a diminuição da necessidade do trabalhador especializado, manual e estável, típico do fordismo, gerando, assim, um elevado número de pessoas sem trabalho.

Ao surgimento da inovação tecnológica, tornou-se possível a transferência do esforço humano para as máquinas, o que suscitou o desemprego e a desordem social. Mas em segunda instância, a inovação na tecnologia foi valorizada como sendo possibilidade de liberdade diante da escravidão do trabalho (DE MASI, 2017). No entanto, esta expectativa não foi traduzida em

realidade, uma vez que o modelo de produção Toyotista não só se desenvolveu em níveis tecnológicos, como também nas formas de controlar ainda mais o trabalhador, inclusive utilizando a tecnologia para isso.

A inserção dos equipamentos mais modernos não elimina a total possibilidade de trabalho das pessoas. O que ocorre, nesse caso, é a mudança do tipo de trabalhador que irá responder à demanda da máquina informatizada. Atualmente, exige-se um profissional que utilize suas capacidades cognitivas para lidar com as novas tecnologias. Contudo, o desenvolvimento rápido da tecnologia e, por consequência, as mudanças constantes das organizações, dificultam o acompanhamento cognitivo dos trabalhadores, o que gera um processo contínuo de desqualificação do trabalhador (LANCMAN, 2004). Sant'ana et al. (2010) adicionam que a falta de emprego é inerente à estrutura do capitalismo, e à medida que é solução encontrada para que seja adiado o seu colapso, o desemprego tem um papel essencial para manter a ordem do capital.

Sobre este fenômeno chamado de “desemprego tecnológico”, De Masi (2017) aponta que o avanço das máquinas informatizadas ocorre com uma agilidade bem maior que o surgimento de novas oportunidades de trabalhos. As empresas substituem a mão de obra por novas tecnologias, obtendo vantagens no aumento na produtividade e valorização na cotação na Bolsa, com a economização de salários. Nesse sentido, no máximo, em vinte anos desaparecerão 47% das tarefas relacionadas com as áreas de transporte, logística, administração e serviços.

“Neste cenário, podemos observar uma contradição marcante: enquanto parte significativa da classe trabalhadora é penalizada com a falta de trabalho, outros sofrem com seu excesso”. (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 14). Diante da ameaça de desemprego, os trabalhadores vivem constantemente angustiados e com medo de serem penalizados com a falta de labor. Por conta disso, eles se submetem à demanda de “mais trabalho”; em outros termos, sujeitam-se ao sofrimento gerado pela intensificação e precarização do trabalho, além de consentir maior nível de exploração da sua força de trabalho e renúncia a direitos sociais e trabalhistas (ALVES, 2007).

De acordo com a literatura, estar desempregado está frequentemente associado a sentimento de incompetência e culpa, visto que muitos indivíduos se apropriam da ideologia da meritocracia disseminada na sociedade liberal, e veem-se como os únicos responsáveis do sucedido, internalizando que se fossem mais competentes ou mais habilidosos, possivelmente não estariam fora do mercado de trabalho.

As consequências do desemprego estrutural se ampliam para o ambiente de trabalho, para aqueles que possuem emprego também, na medida em que deixa o trabalhador muito mais vulnerável, angustiado e com medo de pertencer ao exército de desempregados, excluídos da sociedade.

À medida que diminui a segurança no emprego, o medo abre uma porta para o sofrimento. Quem sofre é o sujeito, e sofre dentro e fora da organização. O desempregado, excluído do mercado de trabalho, tem medo de não encontrar um novo emprego, e o empregado, que está dentro da organização, sofre com o medo e com as pressões que podem virar ameaças, e até mesmo desembocar em novas demissões (CASTELHANO, 2005, p. 2).

Uma característica marcante da classe trabalhadora é a contradição: por um lado, há indivíduos que trabalham cada vez mais, em contrapartida, cada vez mais os trabalhadores encontram menos trabalho. Essa configuração resulta na crescente precarização do labor em nível mundial, transformando a morfologia do trabalho. A nova morfologia abrange o operariado industrial e rural, os assalariados de serviços, os terceirizados, os subcontratados e os temporários (ANTUNES, 2015).

No rol das pessoas à margem do mercado de trabalho, encontra-se uma quantidade considerável de jovens e de adultos acima de 40 anos de idade, sendo que estes, geralmente, são trabalhadores portadores das características fordistas, que não mais atendem às condições atuais de trabalho. Diante dessa situação de desemprego, o terceiro setor absorve parte dos trabalhadores excluídos do trabalho formal, em que ele é caracterizado por ser um modo alternativo de ocupação que contém, geralmente, tarefas assistencialistas e sem remuneração (ANTUNES, 2005).

O terceiro setor está em fase de ampliação no mundo do trabalho, assumindo, assim, um lugar importante na sociedade, uma vez que possibilita, aos assalariados não-produtivos, a oportunidade de vivenciarem a socialização, além de ser uma maneira de os indivíduos sentirem-se úteis diante da exclusão no mercado de trabalho. Apesar desse aspecto positivo, a ocupação do terceiro setor não atende a uma das principais funções do trabalho, que é oferecer sustentação financeira para quem desenvolve as suas atividades (ANTUNES, 2005).

Tratando-se dos aposentados, sugere-se que os mesmos façam o seu planejamento de vida diante da necessidade de reestruturação em relação ao tempo. Podem ser orientados da importância de equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com outras dimensões, tais como: saúde, relações sociais, atividades culturais, lazer e outros interesses (FRANÇA, 2002). O aspecto de reorganizar o tempo é geralmente um grande desafio para o aposentado, uma vez que o trabalho é a dedicação prioritária numa sociedade marcada pela produtividade.

Batista e Codo (2002) afirmam, ainda, que o indivíduo vivencia seu próprio desenvolvimento biológico entrelaçado com as transformações na carreira profissional até o momento da aposentadoria, que impõe ao trabalhador a sua saída do trabalho, indicando, no futuro, a retirada da vida também. Por isso, os aposentados precisam de uma atenção especial. Eles, quando se encontram no lugar sem rotina e sem mais trajetória profissional, costumam vivenciar o saudosismo da rotinização e da sujeição do tempo de trabalho. Nessa situação, não raro, as pessoas se sentem desorientadas, o que comparece no discurso do Participante 7, ao relatar que mantém a rotina de vida igual à época em que o trabalho orientava o seu tempo, inclusive o seu modo de se vestir não se “aposentou”. “Eu levanto 06:30 da manhã [...] **me apronto como se eu fosse sair**, desse jeito, assim [...] calço sapato, eu não uso chinelo [...] me arrumo pronto para ir pra algum lugar [...]”. (PARTICIPANTE 7, grifo nosso).

Não obstante, a pessoa diante do processo de aposentadoria terá a oportunidade de refletir acerca das relações estabelecidas entre espaços de vida no trabalho e os demais âmbitos da sua vida pessoal (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A consequência disso pode ser que os aposentados se autopercebam como úteis e não incomodados com o “vazio existencial” proporcionado pela ruptura com o mundo do trabalho. Entretanto, também devemos considerar que o êxito desta relação dependerá sobremaneira do quanto todos os envolvidos no contexto familiar (filhos e cônjuges) estiverem devidamente orientados e, em decorrência, terem elaborado esta nova circunstâncias e momento de vida na família (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 38).

Ao serem questionados sobre a distribuição do tempo entre atividades profissionais, pessoais e sociais, os entrevistados, em geral, relataram ocupar a maior parte do seu tempo com atividades pessoais, incluindo tarefas domésticas com os familiares, bem como cuidados com a saúde (atividade física e consultas médicas). A título de ilustração, interessante observar as falas a seguir:

É mais a **volta pro médico, exame**, só coisa de velho doente (PARTICIPANTE 1, grifo nosso).

Eu ando aqui na litorânea, não é com muita frequência, agora que tá chovendo, mas de vez em quando eu vou. Eu faço aqui no meu quarto, meu quarto é grande, **eu faço musculação** (PARTICIPANTE 4, grifo nosso).

Seis horas eu tô saindo daquela praça do pescador, que chamam ali, vou até dois e quinhentos e volto, quer dizer, cinco mil metros eu ando, diariamente eu faço esse percurso. E estou satisfeito, porque com essa idade, vou fazer 80 anos e doença eu não tenho, graças a Deus. À tarde chego aqui, tomo meu café, tomo meu banho, sento, **faço minhas leituras aqui, e vou fazer alguma coisa aí pela rua**, principalmente essa questão, nós imobilizamos algumas coisas, compramos alguns imóveis e a gente vive nessa [...] (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

Começa 7 horas da manhã **levo o bisneto**, tenho bisneto, ele tem sete anos, eu **levo ele pro colégio**, é o primeiro encargo que eu tenho no dia. Mas tem outras coisas, varia demais [...] **eu não tenho social, só é aqui no prédio mesmo, até pra eu caminhar é aqui no prédio**, gosto de fazer uma hora na esteira.

[...] **cedo eu já vou pra academia, já tenho esse lado de preparação física**, vou pra academia. Aí volto da academia, aí então eu vejo a agenda do dia, meu motorista é encarregado dessa agenda. Aí eu chego “o quê que nós temos pra hoje?” [...] **hoje eu já não tenho tanta responsabilidade com o trabalho, tenho responsabilidade com meus filhos, com minha família e com meus grupos de Igreja** (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

Nota-se que a aposentadoria pode ser o momento de voltar para si mesmo e cuidar de interesses que talvez foram negligenciados pela falta de tempo. Desse modo, o trabalho perdeu a centralidade na vida dos desembargadores aposentados que priorizam, atualmente, o âmbito pessoal. Contudo, é oportuno registrar que o trabalho comparece em lugar de prioridade nos discursos dos entrevistados que retornaram ao trabalho após a aposentadoria, o que talvez explique o motivo desse retorno. O aspecto citado se vê na fala do entrevistado que resume o seu dia: “[...] venho ao escritório de manhã e de tarde. À noite converso em casa, deito cedo e acordo muito cedo”. (PARTICIPANTE 5).

Ainda sobre como os participantes distribuem o seu tempo na aposentadoria, somente três entrevistados afirmaram usufruir o seu tempo com lazer e viagens, embora todos tenham situação financeira para tal. O dado citado rompe com a concepção de que as pessoas aposentadas em cargos com situação financeira favorável irão, necessariamente, na aposentadoria gozar sua vida com viagens e momentos de lazer. Os depoimentos seguintes retratam esta realidade:

Me respeito sempre, quando eu digo “quero viajar” a gente vai embora, passa uns dias, agora mesmo no dia 23, estou saindo [...] (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

A aposentadoria pra nós teve esse lado maravilhoso. [...] Dentre os países que nós visitamos, eu não tenho nem condições de te falar, porque da Europa, eu acho que são poucos os que a gente não conhece (PARTICIPANTE 9).

Pego o carro, viajo, tenho parente em Teresina, em Timon [...] Rio de Janeiro, São Paulo, tudo isso tem parente e fora isso, não é nem que eu vá pra casa deles, eu vou até pra hotel, aí viajo [...] (PARTICIPANTE 4).

Atualmente, aumentou-se o desafio em relação à distribuição do tempo entre trabalho e vida privada, o que resulta no fato de alguns trabalhadores acabarem priorizando a vida profissional, postergando o lazer e o prazer para as férias ou esperando a chegada da aposentadoria. Seguindo esta ótica, a aposentadoria, por vezes, pode ser percebida como uma versão ampliada da vida do final de semana, ela é planejada como adição de algumas atividades

que não eram realizadas por ausência de tempo, considerando que com um “click” conseguirão substituir a vida de trabalho por uma vida de lazer (FRANÇA, 2009).

Na aposentadoria, o tempo livre não representa somente o tempo voltado para o lazer, refere-se, também, à oportunidade para realizar atividades baseadas no exercício da autonomia, vontade, potencial, análise e criatividade. Contudo, as pessoas no decorrer da vida na escola e no trabalho, nem sempre exercitam o que fazer com o tempo livre (CASTRO, 2012). Por isso, geralmente, os sujeitos diante do lugar do não trabalho, sentem-se “perdidos” e confusos com o que fazer, como discorrem alguns participantes:

Então, eu sinto, eu sinto, eu gostava muito, como eu falei, gostava muito da atividade do tribunal do trabalho, muito mesmo e senti bastante. Se eu pudesse permanecer mais tempo [...] (PARTICIPANTE 3).

Só o que eu **achei ruim, foi isso que a gente passa os anos todos acostumada a trabalhar, cotidianamente você ia ao Tribunal, chegava no Tribunal, ia trabalhar, voltava e depois você passa a ter uma vida assim que parece, não sei, parece que você não fez nada.** Parece que você não fez nada, **é só isso que o aposentado tem [...]** (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Alcântara, Camarano e Giacomini (2016) indicam que entre os variados modos de ocupar o tempo livre da aposentadoria destaca-se o lazer. Dado isso, tem aumentado as instituições que favorecem a criação de grupos para atividades voltadas para o lazer, o que resulta no processo de ressocialização dos aposentados e idosos. Em instituições socioculturais, observa-se as diferentes turmas de idosos/aposentados e seus interesses diversos: a turma do baile, a turma do baralho, os grupos que se engajam em atividades como cursos, palestras, esportes, teatro, coral, turismo e etc.

Portanto, o consumo cultural de boa qualidade pode ensejar ao idoso a oportunidade de uma fértil ocupação de seu tempo livre e, conseqüentemente, se converter em um poderoso estímulo a uma efetiva participação cidadã. Para tanto, é necessária uma ampla oferta de produtos culturais acessíveis às condições financeiras do idoso, mas não só. A acessibilidade física é igualmente fundamental. Os equipamentos culturais tendem a se concentrar em bairros mais nobres e mais centrais das cidades brasileiras. Além das distâncias, a precariedade dos transportes públicos, muitas vezes, inviabiliza a chegada a cinemas, teatros, parques, centros de lazer etc. (ALCÂNTARA; CAMARANO; GIACOMINI, 2016, p. 345).

Na sociedade contemporânea, os indivíduos tendem a ser capturados pela mídia, pela lógica do consumo, que influenciam no que se deve escolher e fazer no tempo livre. Em especial, os aposentados e os idosos são o público-alvo do mercado consumidor, por serem uma parte da população em expansão. A indústria de consumo propaga a ilusão da vida saudável e da felicidade para sempre, fazendo com que este grupo sintam-se atraído por produtos e serviços

padrões da sociedade. Defende a ideia de que todo idoso tem que ser disposto e produtivo, logo, devendo buscar a jovialidade eterna por meio de academias de ginástica, pacotes de turismo e cirurgias plásticas (CASTRO, 2012).

As atitudes difundidas pela indústria do consumo voltam-se para o exagero do cuidado de si, desconsiderando alguns aspectos relevantes do idoso e do aposentado, tais como: fatores socioeconômicos, culturais e financeiros. O foco é manter esse público-alvo como integrante da engrenagem de consumo, sem se preocupar que tais atitudes influenciam no aumento dos preconceitos e da pressão social. Nesse sentido, os apelos da mídia capturam a subjetividade dos aposentados e dos idosos quando constroem desejos e necessidades, além de ditar as atividades que devem ser realizadas no seu tempo livre (CASTRO, 2012). “Existe uma nova palavra de ordem destinada aos idosos, de forma que, quem não adere a essa imagem e atitude é visto como indolente, desatualizado. É culpabilizado. O pijama, o tempo de não fazer nada, o direito de ser velho se tornou o novo pecado” (CASTRO, 2012, p. 289).

Nota-se o receio dos participantes em demonstrar que não fazem nada, como se não pudessem usufruir do seu tempo livre, não tendo direito de envelhecer. Por isso, ressaltaram, repetidamente, desde o primeiro contato com a pesquisadora, o quanto estavam ocupados no seu cotidiano, enfatizando o dinamismo, os compromissos e a sua utilidade na sociedade. Abaixo, seguem tais verbalizações:

Eu não tenho tempo de respirar, acredite. Às vezes à tarde eu fico em casa, mas a manhã todinha... oito horas eu tô tomando banho aí, o **pessoal tá me ligando: “o senhor tá vindo aqui? O senhor não vem aqui? Eu tô esperando aqui”**. Aí eu saio, pego o carro vou, aí me ligam lá “eu tô aqui no tribunal lhe esperando”, eu digo: “aguenta um pouquinho que eu tô chegando”. (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

[...] aí tem milhares, milhares não, **muitas coisas que a gente tem que fazer**. Quando eu tava no tribunal eu tinha um motorista, precisava pagar um boleto bancário ele ia pagar pra mim, agora não, tem que ir ao banco, problema com prestadoras de serviço e isso e aquilo outro. **Então me ocupo, me ocupo**. E à noite eu faço minha atividade física, há vários anos [...] eu fazia musculação na academia, mas em razão de problema com a queda que levei e tal, eu tive que fazer fisioterapia durante um bom tempo, não voltei ainda. Mas tava caminhando, toda noite caminhando na litorânea quando o tempo permitia (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

[...] **Graças a Deus não me falta [ocupação], eu não vivo ocioso [...]** (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

[...] minha vida hoje, por incrível que pareça, **eu sou uma aposentada que não para em casa**, você já notou (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Eu mesma cuido da família, da casa, do marido, dos amigos, da vida social, **então eu trabalho muito mais hoje**. Eu acho. **Não tenho muito descanso não, eu passo o dia inteirinho trabalhando** (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

As colocações a seguir, dos participantes, ao relatarem sobre o posicionamento da família e dos amigos diante do tempo livre do aposentado, traduz a concepção de que, ao aposentar-se, o indivíduo deverá manter-se ativo e ocupado sempre. Por conta dessa ideia, preenchem o tempo livre do aposentado com atividades domésticas ou familiares, por vezes, até não permitindo a liberdade de escolha e a desaceleração do indivíduo.

E hoje até essa história de eu ficar carregando a família de um lado pro outro, cuidando de um e de outro ali, tem preenchido o meu tempo (PARTICIPANTE 7, grifo nosso).

[...] **essas meninas jogam as coisas em cima de minhas costas pra fazer,** eu acho que pra eu ter o que [...] me movimentar, **elas jogam tudo em cima de mim.** Os netos, quando eu vejo os netos “eu tô precisando da senhora”, “o que é?”, é isso assim, assim. Aí eu vou resolver (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

[...] porque tem umas pessoas [...] eu tenho uma colega que é aposentada, que ela fica muito dentro de casa. Eu digo “**menina, te movimenta**”. (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Enfim, o trabalho e a subjetividade possuem uma relação dialética relevante, sendo o labor central na vida do indivíduo. Por isso, quando ocorre o rompimento da interação do sujeito com a organização, como acontece na aposentadoria, gera um processo carregado de consequências para o trabalhador.

Assim sendo, o processo de aposentadoria pode fazer com que os indivíduos experimentem sentimentos ambivalentes e contraditórios, como: euforia, felicidade e liberdade em relação à ausência de compromisso com horários rígidos e, ao mesmo tempo, angústia, ansiedade e dúvidas em como lidar com uma rotina sem as obrigações do trabalho. Compreende-se, então, a relevância de analisar o fenômeno aposentadoria, considerando a individualidade de cada sujeito juntamente com o seu contexto sócio-histórico.

3 O DESEMBARGADOR INATIVO DIANTE DA APOSENTADORIA

Partindo da concepção de que o trabalho ocupa lugar essencial na sociedade contemporânea, a aposentadoria, enquanto um lugar marcado pela ausência do labor, torna-se um marco significativo da vida. Portanto, para o entendimento do processo de aposentadoria vivenciado pelos desembargadores inativos, é fundamental que se compreenda a relação dos mesmos com o seu trabalho. Por isso, consta, neste capítulo, a reflexão acerca das vivências dos participantes no cargo de desembargador até chegar ao processo de aposentaria.

3.1 O cargo de desembargador

O desembargador é uma espécie de juiz que atua na segunda instância do Poder Judiciário, podendo ser membro do Tribunal de Justiça ou do Tribunal Regional, responsável pelo cumprimento da lei nos estados brasileiros. A hierarquia do judiciário brasileiro se divide em três níveis: a primeira instância, que é a base do judiciário e onde a maioria das ações judiciais começam a ser julgadas; a segunda instância, que é formada pelos Tribunais para onde vão os processos em que uma das partes envolvidas (autor ou réu) pede que a decisão tomada em primeira instância seja reexaminada, sendo nesse cenário que aparece o desembargador, com a função de analisar essas ações contestadas; a terceira instância, os Ministros dos Tribunais Superiores dão a última palavra em processos controversos. Por último, existe o Supremo Tribunal Federal, que na prática atua como uma quarta instância, a máxima do Poder Judiciário brasileiro (COELHO, 2017).

O termo “desembargador”, em seu sentido original, fazia referência aos juízes que removiam os embargos que impediam as petições de chegarem ao rei, isto no tempo de D. João II. Hoje em dia, o significado da palavra mantém o sentido básico, com a diferença funcional de não serem mais os recursos dirigidos ao rei, e sim encaminhados à análise dos tribunais competentes. Assim, desembargar significa retirar os embargos, ou seja, os estorvos.

Entre as várias funções atribuídas ao desembargador, destaca-se: o julgamento de crimes comuns, crimes originados nos tribunais de contas estaduais e crimes cometidos por funcionários do Ministério do Trabalho, o julgamento das causas que envolvam a legislação federal, e a concessão ou negação de *habeas corpus*. Suas decisões são chamadas de acórdãos (COELHO, 2017). Tal como traduz a fala de um participante:

O trabalho de desembargador é um trabalho como de outros tribunais estaduais, por exemplo, é um trabalho de revisão, principalmente de revisão dos julgados no

primeiro grau quando há recurso. O tribunal do trabalho, só tribunais do trabalho ou tribunais de justiça, enfim, eles, não só isso aí, como tem alguma coisa que é iniciativa dele próprio, faz parte da lei e do regimento interno, ações próprias do próprio tribunal, tem que tentar perante o **tribunal decisão coletiva, mandado de segurança, habeas corpus, ações rescisórias**, enfim, é essa a importância da atividade de um desembargador, qualquer tribunal (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

O cargo de desembargador representa o auge da carreira da magistratura. O primeiro requisito para alguém se tornar desembargador é a formação em Direito, e não é necessária a aprovação no Exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Diferentemente dos juízes de primeira instância, para os quais o recrutamento se dá através de concurso público, os desembargadores são recrutados por duas vias: primeiro na carreira de magistrado, em que concorrem os juízes de primeira instância que são promovidos ao cargo de desembargador por critérios de antiguidade ou merecimento; e, segundo, há um acesso lateral para o recrutamento de advogados e membros do Ministério Público por meio do quinto constitucional (BRASIL, 1999). Quanto ao quinto constitucional, diz a Constituição de 1988:

Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes.

Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subsequentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação (BRASIL, 1999, p. 53-54, grifo do autor).

Na votação por merecimento, conforme Brasil (2016), os desembargadores deverão declarar os fundamentos de sua convicção, com menção individualizada aos critérios utilizados na escolha relativos à:

- I desempenho (aspecto qualitativo da prestação jurisdicional);
- II produtividade (aspecto quantitativo da prestação jurisdicional);
- III presteza no exercício das funções;
- IV aperfeiçoamento técnico;
- V adequação ao Código de Ética da Magistratura Nacional.

Diante do exposto, percebe-se que a conquista ao cargo de desembargador é difícil, pois é preciso atender a uma série de requisitos para concorrer à disputada vaga. É exigido que o requerente tenha muito tempo de experiência, faça um trabalho excelente e invista em boas relações no meio jurídico. Poucos são os que conseguem esse disputado ofício, e os que alcançam tal objetivo, muitas vezes, já possuem idade mais avançada.

Sobre a conquista do cargo de desembargador, foi observado, na pesquisa, que os participantes, em geral, sonhavam alcançar tal posição ao fazer a graduação em Direito e fazer o concurso público para juiz. Algumas falas dos desembargadores inativos, durante a entrevista, evidenciam o quanto aspiraram ao cargo:

Sempre foi uma grande aspiração minha, ingressar naquela casa de justiça, casa de tão nobres, inigualáveis colegas, e grandes tradições, e lá cheguei (PARTICIPANTE 9).

[...] a pessoa consegue o apogeu daquilo que a gente espera, que a gente gosta. Porque aquilo é uma sequência ali, e se a pessoa conseguiu chegar àquilo, para a gente, graças a Deus [...] (PARTICIPANTE 6).

Destaca-se, ainda, que dos 9 (nove) entrevistados, 2 (dois) conquistaram o cargo de desembargador por antiguidade, 6 (seis) por mérito e somente 1 (um) foi pelo quinto constitucional, conforme os depoimentos seguintes:

Como sucesso na carreira eu acho que eu não posso me queixar. Eu sempre fui promovido por merecimento, uma coisa importante isso (PARTICIPANTE 7).

Eu era advogado, fui nomeado para a função pelo quinto condicional, e quando me aposentei, continuei com a minha atividade de advogado (PARTICIPANTE 5).

[...] minha vaidade é isso, que se eu cheguei lá, é porque Deus me ajudou e eu tive também algum mérito pra chegar lá [...] foram merecimentos [...] (PARTICIPANTE 6).

No tocante à aposentadoria, as mesmas regras são aplicadas aos magistrados de qualquer servidor público da União, dos estados e dos municípios, segundo a Constituição Federal. Não há um regime especial, como no caso dos parlamentares. E a aposentadoria pode ocorrer das seguintes formas, segundo Brasil (2016):

a) Aposentadoria Voluntária: ocorre nos termos das disposições contidas no art. 40 da CF e das EC nº 41/2003 e nº 47/2005, sendo que o limite mínimo de idade e eventual observância de integralidade ou paridade dependem da data de ingresso no serviço público;

b) Aposentadoria Compulsória: com proventos proporcionais aos 75 anos de idade, nos termos do art. 40 da CF, combinado com a Lei Complementar n. 88/2015;

c) Aposentadoria por Invalidez Permanente: ocorre nos termos do art. 40 da CF, combinado com a EC n. 70/2012; independe de idade mínima e os proventos são proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável na forma da lei.

Considera-se que o cargo de desembargador traz consigo importantes responsabilidades. Espera-se que este profissional colabore significativamente para a

democracia, contribuindo para o cumprimento das leis em respeito à Constituição. No imaginário social, os desembargadores aparecem relacionados à antiguidade, à hierarquia, ao poder e ao prestígio. Nesse sentido, eles, por meio do trabalho, vivenciam uma posição privilegiada na sociedade, correspondente ao *status* e ao reconhecimento.

Com base no que já foi citado sobre o cargo de desembargador, nota-se a existência de algumas características específicas que não só colocam o trabalhador em um lugar diferenciado, mas também intensificam os laços do sujeito com o trabalho. Por isso, é necessário a compreensão da relação dos entrevistados com o labor.

3.2 O trabalho para o desembargador aposentado

Para Ferreira (2010) e Gernet (2010), o trabalho é o confronto com o real, é estar diante das prescrições, das normas, das relações sociais, da hierarquia, dos salários e dos modelos de gestão. Por isso, Dejours (2012, p. 25) aponta que o “trabalhar” é um modo peculiar de engajamento da personalidade em confronto com uma tarefa prescrita. “Trabalhar é vencer, preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo [...]”. Eis que cabe interrogar: A qual trabalho os participantes se referem nas entrevistas, então?

A seguir, os relatos sobre como alguns entrevistados percebem o trabalho:

[...] é tudo aquilo que a gente deve fazer, porque **nós somos seres humanos**, nós temos uma determinação de nosso Deus de **ajudar o próximo** (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

[Trabalho] tem o lado positivo, que é **ocupação**, e a mente está direcionada para alguma coisa que tem **utilidade**, ou pra mim ou pra terceiros [...] (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

Ah é importante! É um meio de vida necessário, **necessário e útil pra sociedade**, e deve existir porque é justamente o ganha-pão de cada chefe de família ou quem comanda, pra poder sustentar sua família (PARTICIPANTE 4, grifo nosso).

O trabalho, primeiramente, **é algo que satisfaz por demais as pessoas**, principalmente aqueles que se habituem e gostam de trabalhar no que é **vocacionado**, não é isto? (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

O sentido do trabalho para os participantes está vinculado ao prazer e à realização. No cargo de desembargador, os entrevistados se sentiam realizados profissionalmente, pois o labor dava ainda a oportunidade deles terem ocupação e rotina na vida. Sendo assim, fica claro que o trabalho, nesta posição, para a maioria dos participantes era cheio de sentido, eles gostavam das atividades que executavam, sentindo-se vocacionados para tal.

Seguindo nessa perspectiva de entender os sentidos do trabalho para os desembargadores, eles foram indagados: “Qual é a importância do seu trabalho de desembargador? Um aspecto de destaque na fala dos entrevistados é o sentimento de utilidade, o qual é experimentado pelos desembargadores por causa do seu trabalho, ao fazer justiça nos julgamentos dos processos jurídicos, pois com a atividade laboral eles têm a oportunidade de contribuir para alguém e/ou para a sociedade. Assim, todos os participantes afirmaram que consideravam o seu trabalho de desembargador muito relevante para o próximo, tal como se vê a seguir:

[...] ah, muito importante. Tomar decisão coletiva, e que se discute os temas jurídicos apresentados, levados pelos processos, pelos relatores, a gente julga importante, porque é uma discussão sobre aquele tema, opinião de um, de outro, até chegar num denominador comum no julgamento (PARTICIPANTE 4).

Distribuição de justiça. já disse tudo! [...] Quando se diz distribuição de justiça, fazer com que as partes tenham o seu direito reconhecido, tanto o empregado quanto o empregador, nos casos que são levados à julgamento (PARTICIPANTE 5).

A importância? Muito, porque você resolve problemas que às vezes as pessoas pensam que são solúveis e não são. E eu acho que a minha carreira como desembargadora, o que eu pude fazer de bem pra sociedade, eu fiz, pro povo que precisava de justiça, eu creio que eu fiz justiça com todo mundo (PARTICIPANTE 8).

Seguindo a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento é um elemento sempre vinculado à atividade laboral pelo fato de existir a dificuldade do trabalhador em conseguir conciliar o seu desejo com o desejo da produção. Rossi (2010, p. 116) explica que “o real se mostra por sua resistência ao domínio da atividade, quando o modo operatório anteriormente assimilado não funciona e coloca o sujeito diante do inesperado”. Isso implica para o trabalhador ter que deparar-se sempre com o sofrimento. Esse sofrimento aumenta ou diminui, de acordo com a organização do trabalho, pois é esta que determina o grau de liberdade, de autonomia e de subversão do trabalho prescrito em trabalho criativo (MENDES, 2007).

A organização do trabalho exerce influências multideterminadas no funcionamento psíquico dos trabalhadores. Tais influências podem ser positivas ou negativas, dependendo do confronto entre as características de personalidade e a margem de liberdade admitida pelo modelo de organização vigente que permite ou não a transformação da realidade do trabalho (MENDES; MORRONE, 2002, p. 28).

Conforme Dejours e Abdoucheli (2014), a organização do trabalho está correlacionada com o conteúdo das tarefas e com as relações humanas, o que envolve a divisão das atividades laborais, o modo operatório, a prescrição do trabalho, as relações de poder e as modalidades de comando. Este conceito se difere do conceito de condições de trabalho, que diz respeito aos

fatores físicos, químicos, biológicos, de higiene e de segurança presentes no ambiente do trabalho, incluindo a temperatura, as vibrações, as poeiras, os tóxicos, o ambiente dos micróbios, etc. Logo, as condições de trabalho estão relacionadas com o trabalhador somente em nível de seu corpo, mas a organização do trabalho está diretamente ligada ao seu funcionamento mental.

É oportuno registrar que nenhuma fala dos participantes da pesquisa traduz o sofrimento relacionado com os elementos referentes à estrutura: o ambiente físico, os instrumentos, os equipamentos, a matéria-prima, o suporte organizacional e as práticas de remuneração, desenvolvimento e benefícios. Contudo, o fato citado não implica na conclusão de que as condições de trabalho oferecidas pelos tribunais não precisem de melhorias em algum aspecto, mas o que foi observado é que os elementos relacionados às condições de trabalho não geram sofrimento perceptível pelos desembargadores inativos.

Destaca-se que o sofrimento psíquico comparece nos discursos dos entrevistados, interligado com a organização do trabalho. Especificamente, para os participantes quando eram desembargadores, os fatores laborais geradores de sofrimento eram os seguintes: divisão do trabalho, produtividade esperada, tempo, controle e características das tarefas. Assim sendo, as fontes de sofrimento estavam correlacionadas com o conteúdo das tarefas e com as relações humanas. A fala de um desembargador inativo foi bastante expressiva: “Porque **decidir não é fácil**, não é fácil. **Lidar com o ser humano, porque essa máquina humana não é muito fácil**, principalmente quando se trata de massa”. (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

É notório que as maiores dificuldades vivenciadas na posição de desembargador dizem respeito à própria natureza do trabalho. A realidade laboral dos desembargadores é caracterizada pelo julgamento constante, envolvendo a justiça e as pessoas, o que pode resultar em sofrimento psíquico para os participantes, já que julgar favorece a vulnerabilidade de quem julga, podendo ser julgado também pela sociedade de acordo com a sua tomada de decisão. Portanto, a maioria dos entrevistados afirmou se sentir desafiada, no exercício do cargo, em tomar decisões seguindo a lei, sem atender às opiniões e aos pedidos das pessoas, como fica perceptível nas falas a seguir:

Julgar é difícil, não é fácil os julgamentos. Julgamento é uma coisa muito difícil. Então quando você está com um processo, sobretudo um processo que diz respeito à sociedade, essas coisas, você recebe muitos e muitos pedidos, tá entendendo, então essa parte aí não é difícil pra quem julga, pra quem vai julgar, porque você vê o lado que pesa mais, o lado certo, e você julga por aquele lado. Não atendendo pedidos. Então fazer justiça não é fácil, mas desde que você esteja com a lei do seu lado, não tem nenhuma dificuldade. Você faz atendendo o que está na lei, e não os pedidos de amigos. Isso existe demais, em toda profissão (PARTICIPANTE 9).

[...] a pressão que é exercida sobre os desembargadores. Pedidos de toda ordem, e às vezes uns casos polêmicos em virtude da própria inconsistência jurídica e da própria, vamos dizer assim, existe no Brasil uma, tá me faltando a palavra, insegurança jurídica. Se você for verificar às vezes a jurisprudência de determinado caso, você encontra pra todo, encontra variedades e você fica sem saber, aí você terá que criar a sua própria pra poder julgar (PARTICIPANTE 5).

Sobre tal aspecto, nota-se, ainda, que os participantes que não trouxeram nos seus relatos nenhuma dificuldade ao exercer o cargo de desembargador, foram justamente os que não sentiam receio ao tomar as decisões laborais, por não se sentirem influenciados e preocupados com a opinião da sociedade em relação aos seus julgamentos jurídicos. Eles afirmaram que focavam na lei para isso:

[...] minha filha, não tem, eu nunca vi problema. Pior que fosse o caso, eu dizia a minha opinião, eu dizia a minha opinião: a minha decisão é esta. Se alguém concordou, concordou. Se não concordou, não se pode obrigar ninguém a concordar o que a gente quer, não é não? **Então eu nunca encontrei dificuldades** [...] (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

[...] eu praticamente, **eu te confesso, dificuldades não senti** - nas decisões a minha preocupação era não atender àquilo que fosse, no meu entender, que fosse certo. Mas é como eu te disse, tinha os meus colegas para corrigir (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

Ferreira (2010) defende que a organização do trabalho prescrita engloba as normas e os procedimentos submetidos à produtividade, não relacionando os desejos dos trabalhadores com as atividades. Portanto, no cotidiano, a organização revela os imprevistos que extrapolam o conhecimento técnico e científico, evidenciando o erro das normatizações em não alinhar constantemente o exercício do trabalho ao real do labor. Acrescenta-se, ainda, que o inesperado gera sofrimento e afeta a subjetividade do trabalhador.

O processo de subjetivação deve ser renovado diariamente, para que a constituição do sujeito ocorra juntamente com a manutenção do equilíbrio psíquico. No entanto, diante do atual cenário do labor representado pela precarização e por organizações de trabalho pouco flexíveis, a reinvenção da subjetividade é um processo difícil de ser realizado (FERREIRA, 2010). Desse modo, as organizações pouco flexíveis atacam o desejo dos trabalhadores, de modo que o que prevalece é o desejo da produção, favorecendo o acúmulo de tensão e desprazer e, por consequência, a instalação do sofrimento.

As organizações do trabalho mais flexíveis são as que oferecem um maior grau de liberdade ao trabalhador, e propiciam ao sujeito a utilização da sua criatividade para realização de suas atividades laborais, bem como possibilitam uma distância maior do trabalho prescrito para o trabalho real, objetivando, ao indivíduo, o encontro de modos operatórios mais geradores

de prazer. Esses modelos mais flexíveis são considerados por Dejours e Abdoucheli (2014), ou seja, organizações do trabalho menos perigosas ao funcionamento psíquico; isto é, organizações mais favoráveis à saúde do trabalhador, pois oferecem um campo privilegiado e cheio de requisitos propícios à concretização do indivíduo, no que diz respeito às suas aspirações, desejos e necessidades de seu corpo e de seu espírito.

O sofrimento é essencial no trabalho, propiciando, ao mesmo tempo, saúde e patologia (MENDES, 2007). “Isso implica que o sofrimento em si não é patológico e pode funcionar como um sinal de alerta para evitar o adoecimento” (MENDES; MORRONE, 2002, p. 28). Ele só gera doença se o trabalhador estiver submetido a uma organização do trabalho que não lhe ofereça subsídios necessários para o confronto do sofrimento, mas caso aconteça o contrário, se for possível a luta pela via da mobilização subjetiva, o sofrimento funcionará como algo que “move” e “modifica” o sujeito no seu trabalho em busca de vivências de prazer, resultando em saúde psíquica. Nas palavras de Mendes e Cruz (2004, p. 44):

O sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, conduzindo a problemas mentais; mas, ao mesmo tempo, é o elemento para a promoção de saúde, quando existe um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o saudável, não uma adaptação, mas o enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando as condições geradoras desse sofrimento podem ser transformadas.

Posto isso, observa-se que o sofrimento no trabalho pode ser de dois tipos: criativo e patogênico. O primeiro trata-se de um sofrimento que gera engajamento subjetivo, permitindo que o indivíduo possa interagir com o mundo por meio da criação e transformação da realidade. Nesse caso, há possibilidade de elaboração de soluções diante do inesperado laboral, o que gera saúde e favorece o processo de subjetivação (FERREIRA 2010). Já o sofrimento denominado “patogênico” acontece em contextos laborais que não propiciam flexibilidade na organização do trabalho, o que resulta no uso das estratégias defensivas e no adoecimento do trabalhador (MENDES, 2007).

Nesse sentido, o sofrimento gera as estratégias defensivas. Essas estratégias de defesas são regras de condutas elaboradas e realizadas pelos trabalhadores com intuito de promover a transformação da visão que eles têm da realidade que os faz sofrer, ou seja, elas funcionam como uma eufemização. As estratégias defensivas são utilizadas pelo trabalhador quando ele sente que não poderá superar as pressões organizacionais irredutíveis, assim “lançam mão” das estratégias para minimizar a concepção sobre as fontes de sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2014).

Apesar de ser possível a elaboração das estratégias defensivas no coletivo, cabe destacar que o prazer e o sofrimento são vivências subjetivas que dependem da história de cada um. Portanto, o que acontece é que vários sujeitos vivenciando, cada um por si, o seu sofrimento peculiar relacionado ao trabalho, são capazes de se unirem na elaboração de uma estratégia defensiva em comum. Além desta, existem os mecanismos de defesa individual que os trabalhadores também utilizam para amenizar situações de sofrimento. Os mecanismos de defesa individual diferenciam-se da estratégia coletiva de defesa, por não necessitarem da presença física de uma pessoa para se manterem, enquanto que a estratégia coletiva de defesa depende das condições externas (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2014).

Tendo em vista o que já foi abordado, o trabalho é umas das fontes de promoção à saúde psíquica, e não é necessariamente gerador de sofrimento; “ele oportuniza a expressão da subjetividade individual e a elaboração de uma subjetividade no trabalho, que permita a saúde e não o adoecer no momento que o sentido do trabalho é o prazer” (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 25). Nessa direção, no trabalho pode existir, ao mesmo tempo, prazer e sofrimento, sendo que este construto prazer-sofrimento viabiliza a manutenção e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Percebeu-se, nos discursos dos desembargadores inativos, que além das vivências de sofrimento no trabalho, existiam as experiências de prazer também ao executarem suas tarefas no cargo. As vivências relacionadas ao prazer sobressaíram nas falas dos entrevistados e estavam relacionadas, na maioria, ao convívio com os colegas de trabalho. No tocante ao relacionamento interpessoal, constata-se que este era um grande fator motivador para os desembargadores em questão no seu ambiente laboral. Sobre esses aspectos, os participantes relataram:

De forma que **a vida da magistratura eu sinto saudade, mais do convívio dos colegas, do que do próprio trabalho**, porque o trabalho é coisa rotineira, todo dia é aquela mesma coisa, é petição chegando e a gente despachando, decidindo [...] a mesma coisa, normal da vida e da carreira que você abraça, normal (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Eu ia pro pleno, ia pra minha câmara, nunca tivemos nenhuma discussão entre nós, membros da câmara [...]. Nunca tivemos uma discussão [...]. Então eu gostava, o pessoal do meu gabinete, todos nós trabalhávamos, todo mundo dizia que eu era o gabinete mais alegre que tinha lá, tava cheio de gente, todo mundo tava lá (PARTICIPANTE 2).

No que se refere às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, um dado importante é que elas aparecem, em alguns depoimentos, como “duas faces da mesma moeda”, pois os

elementos que geram prazer geram ao mesmo tempo sofrimento para alguns participantes, como se pode-se observar a seguir:

A parte difícil é o próprio trabalho, a natureza do trabalho, mas como eu gostava muito da atividade, gostava muito da atividade profissional que abracei, enfim, eu não tinha essa dificuldade toda (PARTICIPANTE 4, grifo nosso).

O lado positivo é justamente o nosso tribunal do trabalho [...] **julgar é o mesmo tempo que dava prazer, dava sofrimento a dificuldade de julgar** (PARTICIPANTE 5, grifo nosso).

É necessário enfatizar que não há uma separação estanque entre as fontes de prazer e as de desprazer. De fato, elas parecem se relacionar como um *continuum*. O fato citado corrobora com que Mendes e Morrone (2002) apontam sobre o labor poder ser, ao mesmo tempo, fonte de prazer e de sofrimento, resultando em uma contradição, que objetiva manter o equilíbrio psíquico.

Infere-se que o fato do prazer ter predominado na relação dos entrevistados com o trabalho, quando atuavam como desembargadores, corroborou para que os participantes só se aposentassem no tempo obrigatório por lei, exceto o Participante 5, que se aposentou por doença e não por tempo. É recorrente o discurso do quanto gostavam dos seus trabalhos e que, se pudessem, queriam continuar com suas responsabilidades do cargo por mais tempo. Algumas falas retratam essa realidade:

Porque naquela época era só 70 anos. Interessante é que o 75 passou agora e tinha um desembargador que daí a três dias ele completava 70, como passou 75, ele continuou no tribunal ainda. E o outro no mês seguinte completaria, quer dizer, **eles continuaram no tribunal. Eu não tive essa sorte** (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

Bom, instalei o escritório de advocacia em 2005 ainda, me aposentei no meio do ano, em 2005, **ressalto que me aposentei na compulsória**, 70 anos de idade, na época era o limite, então, eu sinto, eu sinto, eu gostava muito, como eu falei, **gostava muito da atividade do tribunal do trabalho, muito mesmo e senti bastante. Se eu pudesse permanecer mais tempo** [...] (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

[...] **eu tava muito bem lá dentro com as pessoas** e eu aceitaria. tinha ficado lá dentro, principalmente que eu ainda estava em condição de fazer alguma coisa, eu não estava aquela pessoa que, como se diz na expressão vulgar, empurrado, eu ainda tava em condição, e **te confesso, hoje se dissessem assim “vai”, eu ia. Eu não tava, como se diz, com muita dificuldade não, mas se a legislação veio, então que os que estão lá dentro sejam felizes aqui e eu não fiquei** (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

As pessoas que vivenciaram ou vivenciam experiências de um labor rico de sentido, geralmente, querem dar continuidade às suas tarefas no trabalho e podem não perceber a aposentadoria igual à ideia tradicional de saída final. Assim como os sujeitos que possuem

metas planejadas para o futuro, incluindo em uma entrada para uma segunda carreira, podem querer continuar a participar da força de trabalho (FRANÇA; STEPANSKY, 2016).

A natureza da atividade laboral que as pessoas desenvolvem é outro aspecto relevante, que deve ser analisado para se entender o lugar do trabalho na vida do indivíduo, e sua repercussão na decisão de se aposentar ou não. Um exemplo disto se refere ao caso dos executivos brasileiros que, apesar de serem trabalhadores privilegiados e muitos terem uma poupança razoável para o futuro, gostariam de continuar trabalhando nas mesmas ou em outras atividades na aposentadoria (FRANÇA; STEPANSKY, 2016).

Desse modo, na sociedade atual, aposentar-se não significa necessariamente desligar-se das atividades laborais, embora a tendência seja um labor configurado de outra forma, podendo ser em locais tradicionais, em regimes temporários e/ou meio-expediente, ou mesmo em casa. Logo, torna-se necessário várias adaptações nas organizações referentes ao modo de se pensar e lidar com as questões relacionadas à aposentadoria e ao trabalho (FRANÇA, 2009).

Há muitas representações relacionadas à aposentadoria, que levam as distintas decisões com respeito a continuar ou não no trabalho, após aposentar-se. Aspectos como idade, sexo, condição de saúde e socioeconômica são relevantes para reter os aposentados por mais tempo trabalhando. Quanto mais nova a pessoa se aposenta, mais se sente produtiva, assim, provavelmente, tem mais dificuldade em desligar-se da rotina laboral (FRANÇA et al., 2013).

Em relação ao sexo, os estudos apontam que os homens tendem a continuar trabalhando na aposentadoria, pelo fato do labor ter maior centralidade na vida deles, e a maioria dos homens não encontra outras tarefas para preencher o seu tempo. Assim sendo, Medeiros (2017) aponta que o trabalho é vivenciado de modos diferentes por homens e mulheres. O homem culturalmente volta-se para as atividades externas e não se ocupa com as tarefas relacionadas à casa. Destarte, é mais desafiador para o homem aposentar-se, já que ele valoriza e experimenta mais o espaço público, focando no trabalho. De tal modo, ele não se prepara para ficar mais tempo no ambiente doméstico. França (2002, p. 33) completa:

No que se refere ao homem que irá se aposentar e cuja esposa não trabalhe, vale lembrar que não é toda a mulher que quer seu marido em casa o tempo todo, principalmente, se ela não trabalha e já está acostumada a ficar só por um longo período. Algumas podem estar satisfeitas com a rotina de vida que não incluiu a companhia integral do marido.

Já a saúde, certamente, é um aspecto primário que possibilitará ou não o sujeito dar continuidade ao trabalho. Tratando-se da condição socioeconômica, é um fator decisivo de sobrevivência, estando relacionado muitas vezes com a saúde, já que é na aposentadoria que as

pessoas estão no momento da vida que requer maiores gastos com cuidados médicos (FRANÇA et al., 2013).

Ressalta-se ainda outros fatores, tanto de natureza pessoal quanto familiar, que também influenciam na decisão do aposentado em trabalhar ou não (FRANÇA et al., 2013). No entanto, os resultados de várias pesquisas revelam a grande importância dos fatores psicossociais e do trabalho, como preditores de peso para a decisão de permanência com o elo laboral. França (1999, p. 8) afirma que “o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria talvez seja a perda mais importante da vida social das pessoas, pois pode resultar em outras perdas futuras que tendem a afetar a sua estrutura psicológica”.

Posto isso, o trabalho pós-aposentadoria pode ser um modo que o sujeito tem de suprir as necessidades de convivência com outras pessoas e de se sentir útil, pertencente à sociedade. Remete a essas questões a fala do desembargador inativo que mora sozinho, quando ele discorreu sobre a sua decisão de retornar à atividade profissional no tribunal:

Minha filha, eu não tive nem tempo de respirar, porque eu aposentei no dia 27, no dia 28 eu tava fazendo a mesma coisa. No dia seguinte eu comecei a fazer e o pessoal “mas doutor, e agora?”, aí eu disse “não, amanhã eu tô aqui”. **Aí todo dia estou no tribunal, no fórum, tribunal. [...] é até uma maneira de eu poder viver, fazer o que eu faço[...]** (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

Importa dizer, também, que retornar ao trabalho na aposentadoria pode ser a oportunidade de realização de um sonho, pode se transformar numa chance para a descoberta de uma nova carreira ou retorno à vocação, ou a um “fazer” mais fácil, menos sacrificado e mais agradável do que o anterior. Há pessoas que precisam ou desejam mudar de profissão, igual ao Participante 7, que não se imagina sem trabalho, e ao aposentar-se continuou trabalhando, mas começou a atuar na área da construção civil que era seu sonho:

Eu penso trabalho diferente daquilo que eu vivi a vida toda. Meu trabalho **hoje, quando eu deixei a magistratura, eu já me encaminhei pra construção civil. Lá eu tava trabalhando, tava indo bem, tava com um bom desempenho, me animando cada vez [...]** não era só pra ganhar dinheiro não, eu tinha o prazer de **ver uma pessoa comprar uma casa** e gostar de ir pra lá, isso pra mim era o que valia mais. Às vezes a gente ganhava menos pra botar uma pessoa lá dentro, pela satisfação que dava (PARTICIPANTE 7, grifo nosso).

França (2002) considera a família um aspecto relevante quando se estuda a aposentadoria. A disponibilidade de tempo livre gera alterações na dinâmica familiar e dá a possibilidade de maior convívio com os familiares. O fato de aumentar o contato do aposentado com a família pode ter consequências negativas, por ressaltar as dificuldades de relacionamento. Uma relação familiar infeliz pode gerar desprazer no aposentado em manter-se em casa, o que

pode resultar em uma volta do sujeito ao mercado de trabalho ou um sofrimento enorme diante do preenchimento do seu tempo livre. A aposentadoria, nesse caso, pode ser sentida como algo que cessou o refúgio, o trabalho (FRANÇA, 2002).

Por outro lado, a aposentadoria pode ser vista também como um prêmio, à medida que é a oportunidade do retorno do indivíduo ao ambiente familiar, como evidencia a fala do Participante 1 ao responder: “O que mudou na sua vida com a aposentadoria?”, “[...] **O que mudou no meu cotidiano, na minha vida, foi vir pra casa, cuidar ler meus livros, ler as coisas que eu gosto, literatura, história, essas coisas. De direito mesmo eu não quis mais saber não. Passei 40 anos nessa carreira**” (grifo nosso).

Sendo a aposentadoria um momento da vida em que muitos percebem como a fase de aproveitar o convívio com a família, já que se dedicavam demais ao trabalho, deixando-a em segundo plano, alguns aposentados aproveitam esse momento para ajudar os filhos e dar mais atenção aos netos. A situação citada acontece por existir “a supervalorização do trabalho, como um instrumento de alcance do sucesso, coloca em planos secundários, outras esferas da vida como a familiar e a social, pois o mercado exige dedicação total à carreira profissional [...]”. (FRANÇA, 2015, p. 12). As falas que seguem representam a decisão de ajudar e conviver mais com a família:

E aí na aposentadoria passei a cuidar mais da minha família, dando mais assistência para os meus netos, passeando, participando das brincadeiras e as atividades da casa” (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

E hoje até essa história de eu ficar carregando a família de um lado pro outro, cuidando de um e de outro ali, tem preenchido o meu tempo. Eu gosto de tudo que eu tô fazendo hoje (PARTICIPANTE 7).

O aposentado tem a possibilidade de voltar ao mundo do trabalho ou não, por diversos fatores, e a família ocupa um lugar relevante para esta decisão, pois é ela que poderá conviver com o aposentado no momento de transição, ou a sua ausência também poderá ser um fator de retorno do aposentado ao trabalho. No caso do Participante 2, por ser solteiro e pela morte de seu filho, o trabalho ocupa um lugar de relevância para o preenchimento de um vazio, conforme perceptível em seu relato:

Aí quando meu filho se foi, minha vida se acabou. Eu não tenho interesse em mais nada na vida. Isso aí é uma espécie de sublimação. Eu procuro fazer [trabalho voluntário], porque gosto de ver uma pessoa feliz, gosto de ver uma família feliz, fico satisfeito (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

Os estudos de Khoury et al. (2010), sobre o porquê de as pessoas retornem ao trabalho, obtiveram dados em sua totalidade da amostra, confirmando a hipótese de que os fatores psicossociais se sobressaem aos fatores de natureza econômica ou financeira. Tal estudo corrobora com os dados coletados na pesquisa em questão, e os sujeitos investigados aqui voltaram ao trabalho porque queriam manter os relacionamentos sociais e queriam se sentir produtivos. Seguem alguns discursos que refletem estas observações:

[...] porque intencionava me ocupar, dentro dos meus conhecimentos, me ocupar. Ter atividade. Fiz alguma coisa, mas à medida que o tempo foi passando eu tenho muito pouca coisa hoje ainda [...] inicialmente eu coloquei outras pessoas aqui, mas ficaram por algum tempo, depois conseguiram concurso ou alguma outra atividade separadamente, mais lucrativa, muitas vezes, aqui tava com o rendimento ainda pouco, mas enfim fiquei só e isso motivou também, desestimulou pra continuar [...] faço alguma coisa se aparecer (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

Fazer amizade com um, sempre que puder ajudar o outro [...] mas arranja pessoas que ficam te olhando atravessado. Como se você não precisasse daquilo, **e eu precisava, não era tanto do ponto de vista financeiro, mas por gostar daquilo, era uma ocupação que eu tinha** (PARTICIPANTE 7, grifo nosso).

Ao se analisar outras razões, o estudo de Khoury et al. (2010) apontou o fato dos aposentados que experimentaram o reconhecimento e o uso da criatividade no espaço laboral terem mais dificuldade em se manterem longe do trabalho do que aqueles que não tiveram essa mesma experiência, pois a inovação, a criatividade e o reconhecimento são fatores que minimizam o sofrimento e favorecem os sentimentos positivos em relação ao seu engajamento no trabalho, fazendo com que a atividade laboral seja vista como algo “compensador” para o sujeito. O trabalhador, através do reconhecimento, sente-se valorizado e útil para as pessoas e para as organizações. Isso representa a realização do indivíduo no ambiente laboral (BENDASSOLLI, 2012). Por isso, o reconhecimento social e o uso da criatividade favorecem o elo dos aposentados com o labor.

Uma parcela dos desembargadores inativos entrevistados retornou ao trabalho após aposentar-se, enquanto a maioria decidiu pelo não retorno ao mundo laboral, estando nesse grupo os Participantes 1, 4, 6, 8 e 9. Ao serem questionados sobre as razões de não voltarem a trabalhar, os sujeitos deram as respostas que remetem aos motivos variados, como: enjoado da profissão; não ter conseguido outro trabalho compatível em questão financeira e *status* com o anterior; não querer ter mais compromisso para poder viajar e fazer outras atividades mais prazerosas; por achar que já fez sua contribuição social com o seu trabalho; e por decidir ter mais tempo livre com sua família. Tais motivos foram ilustrados nas falas dos desembargadores inativos:

Não, não quis mais saber [trabalho na área do direito], principalmente dessa área aí hoje. Os meus filhos advogados trabalham aí [...] **eu não quero mais nem ouvir falar nisso: petição, contratação, nada, nada, nada. Chega!** (PARTICIPANTE 1, grifo nosso).

E eu disse “não, não, eu não quero mais advogar. Eu advoguei naquela época, fui juiz, **desembargador, pra voltar a requerer, voltar à situação de advogado**”, **então eu não quis**. Então eu fiquei mesmo, eu podia ter voltado a advogar, mas a minha remuneração é razoável, não tenho o que reclamar até agora [...] eu não, não pensei nisso não. **Porque tinha que ser uma coisa muito [...] só se fosse um cargo compatível com o que eu já tinha exercido**. E aí como é que eu ia arranjar, eu não ia mais fazer concurso, aí não quis, só se fosse assim alguma coisa de governo, tivesse sido na época logo corrido, mas aí também não houve convite. Políticos também já queriam me meter em política, de forma que não era, tinha essa pretensão, mas era assim aleatória, não era assim definitiva, se tivesse de trabalhar, taí uma coisa boa, compatível, até tinha exercido naquela época. Mas agora nessa altura não dá mais, depois de quase 82 anos (PARTICIPANTE 4, grifo nosso).

Primeiro, a idade já faz com que [...] e **que gosto muito de viajar**, e principalmente eu conduzindo meu próprio veículo, e pra viajar “opa, tem um compromisso aqui, um prazo desse, um prazo daquele acolá”, aí já viu. E por essa razão, **eu achei por bem esse tempo de aposentadoria eu fazer aquilo que eu não fiz, porque às vezes faltava condição**. E hoje a condição até que me dá, tanto a família e o financeiro também, por essa razão, aproveitar esse tempo (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

Eu se tivesse de trabalhar em algum lugar, era só se fosse assim numa creche, olhar aqueles meninos danadinhos, que eu gosto muito. Se fosse assim, numa coisa assim, mas pra trabalhar mesmo, pra ter aquela obrigação de tá naquele horário, não quero mais. Já fiz, já contribuí com a sociedade, com o pessoal [...] (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Não [quis voltar a trabalhar], eu me aposentei na compulsória, já estava com idade avançada, então **eu decidi que já não dava mais pra ficar trabalhando fora**, num emprego público, e sim com a minha família, foi essa a minha decisão, **eu decidi pela minha família** (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

Então, o trabalho não é a única alternativa de atividade para o sujeito quando se aposenta, mas é uma das opções. Porém, para os que tomam a decisão de continuar trabalhando, o labor pode ter diversas funções na vida do sujeito aposentado, uma vez que a atividade laboral pode ser fonte de sustento financeiro, meio de realização dos sonhos consumistas, propiciador de *status* social, favorecedor de saúde e socialização, bem como promotor do desenvolvimento pessoal e formador da identidade do indivíduo. Ressalva-se que os sentidos que o trabalho tem na vida do aposentado devem ser analisados na singularidade de sua vida.

Nessa direção, a aposentadoria é um processo que acontece de modo peculiar para cada indivíduo, à medida que decorre de diversos fatores, tais como dinâmica social, personalidade, história pessoal, sentido do trabalho, dentre outros (ROESLER, 2014). Cabe apontar que, sendo um processo, a aposentadoria é uma questão educacional que deve estar presente sempre nos contextos laborais e interligada ao projeto de futuro, enquanto os trabalhadores estão na ativa também, e não exclusivamente quando estiverem diante da

assinatura dos papéis formais para a sua oficialização. O projeto de futuro é relevante às pessoas de todas as idades, tanto para o jovem que está entrando no mercado de trabalho, quanto para aquele que está se desligando da organização (FRANÇA, 2009).

Menezes (2012) defende que, se ocorrer a orientação nas instituições organizacionais, facilitará o sujeito na decisão em continuar no trabalho ou buscar novas oportunidades de ação. O importante é que a orientação aconteça no sentido de apontar alternativas, permitindo a abertura para as diferentes possibilidades, entre as quais pode-se incluir o trabalho.

O que se espera de um programa de orientação para escolha é que ele possa contribuir para aumentar as possibilidades de engajamento do aposentado em atividades que lhe ressignifique na sociedade, aprendendo outras maneiras de lidar com a sua trajetória profissional, de forma que seja capaz de fazer escolhas e de planejar mudanças (MENEZES, 2012, p. 190).

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs), originaram-se no Brasil há três décadas em grandes organizações, as quais incentivaram a aposentadoria antecipada para que fossem diminuídos os quadros de funcionários, por conta da globalização e das mudanças no mundo do trabalho (FRANÇA, 2008). Os PPAs foram reconhecidos pela Lei nº 8.842, Política Nacional do Idoso, no art. 10, que ressalta a competência dos órgãos e entidades públicas na área do trabalho e previdência. A lei citada determina que os programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado devem ser utilizados com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento do funcionário. Em 2003, a Lei nº 10.741, Estatuto do Idoso, art. 28, definiu que o Poder Público criará e incentivará os programas de profissionalização especializada para os idosos, por meio da preparação dos trabalhadores para a aposentadoria e motivando as empresas privadas na inserção de idosos nas organizações laborais (FRANÇA, 2009).

Na atualidade, os PPAs foram incluídos aos programas de qualidade de vida ou de responsabilidade social nas organizações, abrindo a oportunidade para discussões, oficinas e *workshops* com os funcionários. O objetivo do PPA é dar suporte aos trabalhadores para que busquem uma aposentadoria ativa. O mesmo deve ser praticado pela organização, com o apoio das universidades e do governo, com uma antecedência mínima de dois anos da aposentadoria (FRANÇA, 2009).

Quanto aos conteúdos a serem inseridos nos programas, devem ser mencionados os aspectos que os aposentados julguem importantes para o seu futuro, como o relacionamento familiar, emocional, lazer, distribuição de tempo, saúde, dinheiro, socialização, educação e

atividade laborativa ou comunitária, sendo que tais temas devem ser discutidos numa visão holística, objetivando o bem-estar do trabalhador (FRANÇA, 2009).

O projeto de vida pode prever encontros programados com os aposentáveis, que deverão ser intensificados quando os aposentáveis estiverem próximos da saída. Devem ser baseados nos interesses, necessidades e no estilo de vida que as pessoas desejam viver no futuro e prever a discussão de como os trabalhadores irão lidar com as perdas, reforçando a retomada ou a descoberta de interesses, atividades e a busca da harmonia nos seus relacionamentos sociais e familiares. O projeto é uma oportunidade para experienciar o gerenciamento do tempo livre, onde os seus interesses e necessidades determinarão as prioridades a curto, médio e longo prazo (FRANÇA, 2009, p. 17).

Outro aspecto a ser destacado sobre os PPAs é em relação aos seus objetivos, pois devem ser elaboradas condições concretas para aumentar o enriquecimento pessoal do trabalhador. Um programa com tal finalidade favorecerá a prevenção de possíveis angústias e conflitos diante do afastamento do trabalho, ensinando-os que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim da rotina de trabalho (RODRIGUES et al., 2005).

A longevidade abriu um campo novo para a Psicologia, especialmente na área Organizacional e do Trabalho, e requer mais estudos e pesquisas. Ao atuar na construção de ações de qualidade de vida nas organizações, a exemplo do PPA, o psicólogo estará apoiando na implementação de políticas que promovam o bem-estar psíquico, exercitando a dimensão política e educativa de seu papel profissional. Além disso, o psicólogo tem o papel de pesquisador, ao investigar junto aos trabalhadores o sentido de se aposentar, dada a centralidade do trabalho na sociedade. Por conseguinte, cabe ao psicólogo, em equipe multiprofissional, organizar programas que contemplem aspectos relevantes à qualidade de vida no trabalho e, especificamente, às questões relacionadas à subjetividade do trabalhador (RODRIGUES et al., 2005).

3.3 Aposentadoria: características e desafios

Há cerca de meio século, a expectativa de vida para os brasileiros era em torno dos 50 anos. Atualmente, este cenário alterou-se para idades mais avançadas, gerando a longevidade. Estima-se que, em 2025, existam mais de 32 milhões de idosos no Brasil (ROUGEMONT, 2012). O aumento do tempo de vida está relacionado com alguns fatores sociais, econômicos e culturais, principalmente o desenvolvimento de tecnologias que favorecem a melhoria da saúde, o acesso à educação e a melhoria das condições sanitárias em geral. Somando-se os fatores

citados, a redução dos índices de fecundidade e da mortalidade geram o aumento da população idosa, o que caracteriza o Brasil como um país envelhecido (FRANÇA; STEPANSKY, 2016).

O aumento da expectativa de vida é um marco, sem dúvida, importante para ser comemorado pelo governo e pelos próprios cidadãos que vivem este acréscimo. No entanto, o envelhecimento populacional indica novas necessidades e exigências sociais em todo o país. Surgiram os desafios para lidar com o pagamento das pensões públicas e as despesas relacionadas à saúde dos idosos. Além disso, a longevidade gerou consequências que demandam novos olhares e estudos sobre o fenômeno da aposentadoria (FRANÇA, 2009). Zanelli (2014, p. 59) corrobora com tais afirmativas quando aponta que:

A longevidade ou a expectativa de vida humana a partir do século XX é singular na história de nossa espécie. Proporciona uma disponibilidade de tempo para a educação, o trabalho e o pós-carreira nunca vivenciada ao longo da vida de grande parte dos cidadãos. Se antes o ato de desligamento era seguido de poucos anos, em média, do usufruto efetivo da aposentadoria, hoje a situação é diferente: é possível encontrar pessoas aposentadas há um número de anos equivalente ao período de suas atividades formais de trabalho. Esse fato tem consequências econômicas, sociais e psicológicas clamorosas [...].

Nesse contexto, o tema aposentadoria ganha cada vez mais relevância, em nível mundial, embora a sua produção científica ainda seja escassa, sobretudo na ênfase dos aspectos subjetivos. Observa-se uma produção científica relacionada à aposentadoria e aos seus impactos na classe trabalhadora no Brasil, na última década. Tais estudos referem-se às demandas atribuídas ao grande número de pessoas que adquirem o direito para a aposentadoria e precisam lidar com inúmeros desafios. Assim, emerge uma questão inicial: O que é aposentadoria?

Pautada na Constituição Federativa do Brasil (1988), a aposentadoria é um benefício legal para o cidadão que comprovar determinada idade ou tempo de atividades laborais, permitindo o afastamento remunerado das obrigações formais do trabalho pelo órgão da Previdência Social (BRASIL, 1999). Para casos de contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a pessoa possui direito à aposentadoria por tempo de contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) após trinta anos no caso das mulheres, e trinta e cinco se for homem.

A Previdência Social Brasileira foi implantada com a Lei Eloy Chaves, em 24 de janeiro de 1923 no Congresso Nacional, estabelecida pelo Decreto Legislativo 4.682/1923, que criou as chamadas “Caixas de Aposentadoria” e “Pensões” para os empregados das empresas ferroviárias, contemplando os benefícios de aposentadoria por invalidez, aposentadoria ordinária (atualmente chamada de “aposentadoria por tempo de contribuição”), pensão por morte, bem como o benefício de assistência médica, todos eles custeados por

contribuições do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores (CAMARANO; FERNANDES, 2016).

Ferreira (2004) denomina a aposentadoria como uma condição inativa do funcionário, depois de certo tempo de trabalho com direito a proventos. Em consonância ao conceito de aposentadoria, a palavra “aposentar” designa o pôr de lado, para o mesmo autor. A partir dos conceitos já citados, percebe-se a ideia de que os trabalhadores em algum momento de sua vida terão que deixar de lado o trabalho, retirando-se da vida pública para entrar em um estado sem atividade, logo sem função nas relações de produção.

Analisando-se a palavra “aposentadoria” em sua etimologia, a mesma indica o recolhimento do trabalhador aos aposentos, ao lugar do não trabalho (ROESLER, 2014). Considerando que aposento significa quarto, alcova, aposentar-se sugere, então, recolher-se ao quarto, à casa. Todos estes significados, para Carlos et al. (1999), confirmam a separação do espaço doméstico com o local de trabalho instituído pelo sistema fabril. Logo, a aposentadoria pode ser percebida como forma de reclusão social do indivíduo que passou a vida toda trabalhando.

Em outro ângulo, o processo aposentar-se também pode ser visto como compensação social, mérito, gratificação e prêmio de longos anos de trabalho. Foi o que traduziu a fala de alguns desembargadores inativos:

A aposentadoria é uma espécie de final de carreira **gratificada**, remunerada pelo que você fez, prestou de serviços enquanto estava na tenra idade (PARTICIPANTE 1, grifo nosso).

Eu vejo, primeiramente, como um **prêmio** pelos anos trabalhados. Um prêmio, **uma recompensa** [...] (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

Se quiser ter uma melhor aposentadoria, ele vai ter que fazer uma aposentadoria complementar. Então, isso já mudou um pouco, mas **aposentadoria é uma garantia pra fase final da sua vida** (PARTICIPANTE 5, grifo nosso).

A aposentadoria eu vejo como uma **compensação** do que a gente já fez. Então eu acho que a aposentadoria é um **merecimento** daquilo que a gente fez, eu vejo assim (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

As percepções citadas pelos participantes, referentes ao conceito de aposentadoria, encontram-se em sintonia com a visão de Carlos et al. (1999, p. 82), ao afirmarem que aposentar-se é:

[...] reformar-se ou jubilar-se, sendo o primeiro usado na carreira militar e o segundo muito mais no sentido de encher-se de júbilo, alegria ou referente ao desligamento de um aluno por permanência excessiva na escola. Embora algumas línguas latinas como

italiano e espanhol empreguem o termo jubilamento, de conotação positiva, em português este significado não tem uso corrente.

Sobre aposentadoria, Roesler (2014) aponta a existência de duas dimensões em que o indivíduo pode experimentar quando se depara com a aposentadoria. A primeira se refere ao seu caráter objetivo - o dia em que o trabalhador desliga-se de certa empresa por meio de assinaturas em documentos legais para, a partir de então, receber o benefício social amparado pelo INSS. A segunda, diz respeito ao aspecto subjetivo: é o processo de aposentadoria, o qual não corresponde a um acontecimento com data específica e não está ligada unicamente ao rompimento do indivíduo com atividade laboral. “A aposentadoria significa, no mínimo um momento de mudança concreta e real na vida dos sujeitos. Ela é a interrupção de um certo ritmo de vida que durou quase quarenta anos” (SANTOS, 1990, p. 11).

Zanelli, Silva e Soares (2010) acrescentam que a aposentadoria não é um simples rompimento de carreira, mas representa a ruptura das relações sociais habituais, exigindo transformações pessoais e sociais para o sujeito. Sendo assim, ressalva-se o caráter subjetivo que compõe a aposentadoria, o que faz com que a mesma seja encarada como um fenômeno biopsicossocial complexo, sobretudo, por se tratar de uma transição que retira a pessoa da atividade para inatividade, por vezes, até para o lugar de inatividade definitiva, dados aos problemas relacionados com a saúde e o envelhecimento.

Por isso, Carlos et al. (1999) alertam para os motivos que levam à retirada da pessoa do trabalho para inatividade. Há uma diferença na vivência da aposentadoria quando é ocasionada por tempo de serviço, por idade e por doença. Nos dois primeiros casos, quando não possui outros fatores relacionados com a retirada do indivíduo no âmbito laboral, geralmente, o mesmo não faz o desligamento definitivo com o trabalho, e ainda tem a oportunidade de preparar-se subjetivamente para isso. Diferentemente ocorre para a pessoa que é obrigada a se desligar definitivamente do trabalho por conta de doença, em que há uma ruptura brusca com as ocupações laborais, o que gera grandes repercussões para sua subjetividade, uma vez que aposentar-se tem um marco simbólico, impondo ao sujeito a realidade de conviver com a ausência do trabalho sem ter se preparado para tal. A preparação para aposentadoria requer reorganização da vida em todos os âmbitos, pessoal, social e familiar.

Diante do que foi abordado, a aposentadoria pode ser vivenciada de maneira negativa, permeada de questionamentos e vazio, diante do não trabalho. Por outro lado, de forma positiva, comparece o direito ao descanso e à liberdade do tempo livre com a família e os amigos. É importante ressaltar que a forma que cada indivíduo lida com a aposentadoria está relacionada com os aspectos diversos, e as representações desse momento não necessariamente são tão

dicotômicas. Assim como qualquer fase de vida, a aposentadoria também é uma etapa de ganhos e perdas (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Deste modo, discute-se, a seguir, os ganhos e as perdas de tal fase da vida, bem como as vivências de prazer e sofrimento dos desembargadores inativos na aposentadoria.

Tendo em vista a representação social que a pessoa possui por meio do cargo de desembargador, é instigante compreender como o lugar do não trabalho, dado pela aposentadoria, pode repercutir na subjetividade desse sujeito que muda de posições sociais, saindo do apogeu laboral para a inatividade. Frente a tal realidade, cabem os seguintes questionamentos: Como o desembargador aposentado vivencia o distanciamento do mundo do trabalho? Como é sair do lugar do prestígio para a inatividade? Quais são as vivências de prazer e sofrimento dos desembargadores inativos?

4 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO DESEMBARGADOR APOSENTADO

Compreende-se, até aqui, a aposentadoria sendo mais do que uma garantia para poder parar de trabalhar e continuar recebendo o pagamento, após cumprir as exigências da lei. Aos olhos dos ex-desembargadores entrevistados, ela é vista como um troféu, uma conquista por merecimento, uma recompensa social aos anos trabalhados. Nesse sentido, a aposentadoria representa uma transição para uma nova fase da vida, o que coloca o sujeito em outra condição na sociedade, dando a oportunidade do aposentado experimentar ao mesmo tempo vivências de prazer e sofrimento. Assim, a aposentadoria deve ser analisada em vários aspectos, dentro de uma globalidade, pois envolve temas, como: trabalho, tempo livre, saúde, família, projeto de vida e envelhecimento, entre outros, como se discute neste capítulo.

A concepção sobre aposentadoria faz menção à velhice, ao fim do período ativo no trabalho e ao começo dos problemas relacionados com a dependência física e/ou cognitiva, sendo a passagem do adulto ativo para a velhice (ROESLER, 2014). Apesar da aposentadoria não estar necessariamente atrelada à velhice, normalmente tais processos acontecem juntos na vida das pessoas. Nessa direção, cabem as seguintes indagações: O que é velhice? O que difere o envelhecimento da velhice? O que é ser velho ou idoso atualmente?

São considerados idosos, cronologicamente, pessoas com mais de 65 anos em países desenvolvidos e com mais de 60 anos de idade em países em desenvolvimento, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS). Apesar do conceito sobre idoso perpassar pela idade, não se pode entender a velhice atrelada somente aos anos vividos de uma pessoa, o que está perceptível no depoimento da desembargadora inativa:

O importante não é a idade cronológica, mas a idade que a gente sente que tem. não, essa palavra velhice pra mim não existe, porque eu levo a minha vida do jeitinho que eu sempre levei. Nada na minha idade deixou de acontecer pela idade, de jeito nenhum. **O mesmo ritmo de vida que eu levava há trinta anos atrás, eu hoje tenho uma vida muito mais ativa, sobretudo socialmente falando, porque eu tenho mais tempo pra participar de tudo.** Então isso pra mim não existe. **Já falei, a idade não tá na cabeça, e sim como você sente. Não está nos anos e sim em como você se sente, ou melhor, não está nos números, e sim como você sente** (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

Gontarski e Rasia (2012) ressaltam que a velhice deve ser entendida como uma vivência social, assinalada pela variedade das histórias individuais. Então, não existe somente uma forma de envelhecer, uma vez que há diversos modos de velhices possíveis. “Estas são constituídas tanto pelo tempo histórico-social do qual fazem parte, como também pelas

trajetórias individuais, que marcam sobremaneira a subjetividade das experiências de envelhecimento” (GONTARSKI; RASIA, 2012, p. 15).

A velhice é a última etapa da vida, é a fase em que se vivencia as deficiências e perdas biológicas incontornáveis e irremediáveis, como bem realça a Participante 8 (grifo nosso): “Quando eu completei 70 anos eu tomei uma decisão de não dirigir mais, porque **eu acho que você perde a coordenação motora, você perde a visão, a audição, tudo isso vai saindo de você devagarzinho**”. A concepção de Domenico De Masi (2000), sobre essa questão, enfatiza que a velhice se reduz aos últimos dois ou três anos que precedem a morte, que, geralmente, são marcados por inabilidades física e psíquica. Ele afirma que:

Basta observar a progressão das despesas médicas e farmacêuticas: no último ano de vida nós gastamos uma quantia equivalente a que tínhamos gasto [sic] durante toda a vida até aquele momento. E o último mês custa tanto quanto o último ano inteirinho. Portanto a velhice é calculada não a partir do ano de nascimento, mas tendo como referência a morte (DE MASI, 2000, p. 75).

Algumas falas dos participantes evidenciam o quanto a velhice é percebida como um momento da vida marcado pelas mudanças, perdas e limitações. Eles remetiam-se, principalmente, à velhice na sua dimensão biológica, destacando o processo biológico de envelhecimento, tal como retrata as falas seguintes:

Todo mundo diz que a terceira idade é a melhor idade, não diz? Não é não. Não é a melhor idade, embora eu tô dizendo que eu sou muito ligada com minha família, as meninas me dão muita assistência, mas não é porque você começa a sentir tudo que você não sentia quando jovem. Começa a sentir a dor, eu já tomei queda, já tô aqui com o dedo engessado, foi uma queda que eu peguei, peguei uma queda, foi horrível. Você sente dor no joelho, aí você vai pra fisioterapia, aí você vai pros médicos, você anda muito em médico (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Eu digo sempre “eu já passei da validade”, querem me levar pra alguma coisa, às vezes uma festa longe, eu digo “**ah eu não vou a essa festa porque eu já passei da validade**”, com brincadeira. Mas **o velho não tem aquele mesmo vigor do novo**, você sabe. O novo **é muito diferente** (PARTICIPANTE 4, grifo nosso).

É preciso compreender ainda sobre a velhice, em que a mesma se trata de uma das etapas naturais da vida. As restrições, as incapacidades e o obstáculo não são problemas apenas dos idosos. Existem em todas as fases do ciclo vital aspectos positivos e negativos, logo, a velhice não pode ser representada somente pelas perdas, embora as mesmas sejam incontornáveis e preponderantes nessa etapa, por vezes. Castro (2012) lembra, ainda, que a velhice e a aposentadoria são momentos oportunos para o indivíduo recuperar o que se é, libertando-se das exigências de atender aos papéis sociais, ditados no decorrer da vida, à medida

que o sujeito olha mais para si e reflete sobre as suas verdadeiras prioridades, a ponto de alcançar o saber *ser*.

Tende-se a confundir o conceito de “envelhecer” e “velhice” como uma fase final de vida, tanto em aspectos físicos e psicológicos, quanto nas relações sociais. Contudo, Souza, Matias e Brêtas (2010) esclarecem que o envelhecimento é um fenômeno que ocorre desde o útero até a morte, sendo um processo de vida silencioso que engloba a velhice. Portanto, todos os dias as pessoas envelhecem sem perceber, porém, é na senectude que o envelhecimento é notado, é quando o sujeito tem sua capacidade funcional alterada de forma exacerbada. O envelhecimento é visto como algo inevitável, marcado pelas transformações no corpo, incluindo as doenças e as limitações físicas e cognitivas.

Adverte-se que o envelhecimento é um processo comum e dinâmico, que envolve diversos fatores, entre eles o biopsicossocial. O envelhecer traz consigo as vulnerabilidades relacionadas aos prejuízos biológicos que se alteram em função de idade, grupo social e região geográfica, entre outros, que podem ser reforçados ou atenuados pelo contexto sociocultural (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010).

No caso do Brasil, a aposentadoria tem que ser analisada levando-se em consideração características peculiares relacionadas com a grande desigualdade social e econômica do país. “O padrão do envelhecimento brasileiro não é apenas diferenciado por gênero, mas por níveis de educação, saúde e renda, que se perpetuam num círculo vicioso à espera de uma equidade social” (FRANÇA, 2009, p. 3). Dependendo desses níveis citados, o sujeito poderá vivenciar a aposentadoria como um momento merecido de descanso, liberdade e lazer, ou como um período de pobreza, doença e desgaste físico e psicológico.

Embora o governo brasileiro precise desenvolver mais políticas públicas que assegurem o acesso aos serviços de educação, saúde e lazer para os idosos, algumas leis e projetos já foram desenvolvidos, enfatizando o bem-estar das pessoas idosas. Em 1994, a Lei nº 8.842 foi criada, dispondo sobre a Política Nacional do Idoso, e criando o Conselho Nacional do Idoso, sendo regulamentado pelo Decreto nº 1.948/96. Em 2003, foi criada a Lei nº 10.741 (BRASIL, 2003), que regula o direito assegurado para as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, e o Estatuto do Idoso. A lei dispõe claramente quanto à proibição da discriminação de idade na contratação de empregado (FRANÇA, 2009).

Na sociedade brasileira, a imagem que se possui dos velhos ainda, predominantemente, é marcada pela dicotomia jovem/velho, considerando este último como feio e inativo. Logo, a velhice possui uma denotação negativa, podendo ser vista como inútil para o restante da sociedade (GONTARSKI; RASIA, 2012). Segundo Ferreira (2004, p. 810), no Dicionário

Aurélio, o conceito de velho remete à inutilidade e à temporalidade: “muito idoso; antigo; gasto pelo uso; experimentado, veterano; que há muito tempo exerce uma profissão ou tem certa qualidade; desusado; obsoleto; homem idoso; pai”. Percebe-se que os conceitos de velho e aposentadoria são coerentes entre o dicionário, sendo base para o imaginário das pessoas na sociedade contemporânea.

Em contrapartida, de acordo com o dicionário da Associação Americana de Psicologia (APA), o termo “velho” está vinculado aos conceitos de:

Velho mais velho: adultos com mais de 85 anos. Esse grupo é o segundo o segmento da população de crescimento mais rápido em muitos países desenvolvidos.
 Velho-jovem: descreve adultos com idades entre 60 ou 65 e 70 anos [...].
 Velho-velho: descreve adultos com mais de 75 anos [...]. (VANDENBOS, 2010, p. 1013).

Os autores Papalia e Feldman (2013, p. 572) tratam, em sua obra “Desenvolvimento Humano”, a velhice ou senectude como “vida adulta tardia”, trazendo à tona o termo “idadismo”, que se trata do “preconceito ou discriminação com base na idade”. Percorrendo a leitura da obra mencionada, tem-se o conceito de senescência, como “o período da vida marcado por declínios no funcionamento físico, normalmente associados à idade; começa em idades diferentes para pessoas diferentes” (PAPALIA; FELDMAN, 2013, p. 576).

Assim, corroborando com as questões conceituais supramencionadas, o termo “velho” é responsável pela construção de uma identidade estigmatizada, que posiciona no processo social os indivíduos com 60 ou mais. De acordo com Peixoto (1998), na França, a expressão “velho” era usada àqueles que não detinham *status* social; já a designação de idoso era restrita aos indivíduos que tinham *status* social advindo de alguma atividade valorizada socialmente. A classificação citada originou-se em um contexto social no qual a força de trabalho era vendida pelas classes menos favorecidas. Quando havia a diminuição dessa força, o indivíduo era categorizado de velho, ficando sem trabalho e sem apoio do Estado. O fato de não poder ter capacidade para desenvolver o trabalho era relacionado à velhice e à decadência.

Seguindo em sua análise, Peixoto (1998) afirma que, a partir dos anos sessenta, a nova política social francesa foi elaborada para a velhice, trazendo benefícios aos aposentados. O termo idoso passou a ser empregado nos textos oficiais em substituição ao termo velho, assim os indivíduos envelhecidos favoreceram a ser percebidos com maior respeito. Essas mudanças refletiram positivamente no Brasil, onde passou também a utilizar a nomenclatura idoso no lugar de velho.

Na tentativa de superação dos discursos de que velho é decadente, miserável e solitário, foi criado o termo “terceira idade”, que surgiu na França a partir de 1962 (PEIXOTO, 1998). A terceira idade é a nova fase da vida que engloba a aposentadoria e o envelhecimento ativo e independente, voltado para a socialização e à autogestão. Dentro do universo de pessoas consideradas idosas, há os “velhos jovens”, com idade entre 60 e 80 anos. Já os idosos com mais de 80 anos são integrantes do grupo denominado a “Quarta Idade”, os “velhos velhos”, essa sim, identificada com a imagem tradicional da velhice (RODRIGUES; SOARES, 2006; VANDENBOS, 2010). Sobre este assunto, Maffioletti (2005, p. 342) afirma que:

A criação da “terceira idade”, com seu começo aos sessenta e cinco anos, coincidindo com a aposentadoria, regulamentada, assistida e orientada pelos diversos “departamentos” da vida humana, é uma consequência desse novo olhar em construção - ou reconstrução - sobre a velhice e o envelhecimento. Tenta apagar, de uma etapa que amedronta a todos nós, as cores sombrias que desenham perdas, sofrimento, doença e abandono, oferecendo, em troca, a irresistível imagem de uma etapa pródiga em prazeres possíveis, dantes inimagináveis.

Nota-se então que o “ser velho” designa um conjunto de mudanças negativas relacionadas ao conceito tradicional de velhice. No imaginário social, o velho está diretamente associado: à estagnação; à inflexibilidade decorrente de apego a valores ultrapassados e cristalizados que levam ao isolamento social; à imagem negativa do aposentado, constituindo um final de vida; à falta de capacidade pessoal e à exclusão da rede produtiva; à pessoa que necessita de cuidados, sem força, sem vontade, sem vida, doente, incapacitada e passiva (RODRIGUES; SOARES, 2006). Todavia, há um movimento que vem progredindo atualmente, sinalizando uma valorização do idoso, no sentido da desconstrução dessa imagem negativa do idoso e do aposentado.

Rougemont (2012) realizou uma pesquisa chamada “Corpo, Envelhecimento e Felicidade”, a qual teve como finalidade observar a percepção que os pesquisados possuem do envelhecimento e da velhice. Para tais objetivos, foram utilizados três questionários aplicados entre os anos de 2007 e 2010, em 1.615 pesquisados de 18 a 97 anos, na cidade do Rio de Janeiro. Foram realizadas as seguintes perguntas: Quando uma pessoa pode ser considerada velha? Quando uma pessoa começa a envelhecer? Qual é o melhor de envelhecer? E o que você inveja em um jovem? Por quê? .

De acordo com estes pesquisados, ser velho é aquele que vive as transformações físicas referentes ao desgaste natural do organismo. Tais mudanças são vistas como decadência, sendo algo negativo para o ser humano, embora se tenha adquirido, com o decorrer dos anos, sabedoria, experiência e maturidade. Desse modo, observa-se que a velhice é marcada pelos

aspectos negativos, referentes às mudanças que ocorrem no corpo e pouco enfatizada nos ganhos que acontecem com o passar dos anos. Não se percebe que a velhice, como todas as fases da vida, possui perdas e ganhos, mas como as perdas são mais nítidas no corpo, no envelhecimento biológico, ela é encarada como um momento decadente.

Comparando-se a juventude com a velhice, os mesmos entrevistados na pesquisa de Rougemont (2012) citam a juventude relacionada com a atividade, o movimento e o dinamismo. Já a velhice está associada ao ritmo mais pausado, com menos atividade. Nota-se, que pelo fato da velhice ser percebida como uma fase predominantemente negativa, as pessoas tendem a mostrar-se ativas e em movimento justamente para não serem caracterizadas como velhas. “Envelhecer bem é estar em forma, não aparentar a idade que tem, continuar bonito ou ficar mais bonito, ter saúde, vitalidade, energia e disposição, manter-se ativo, produtivo [...]”. (ROUGEMONT, 2012, p. 20). Nessa lógica, cabe o seguinte questionamento: O que é envelhecimento ideal?

O discurso dos pesquisados indica que o envelhecimento ideal é aquele que mais se afasta da ideia de velho e mais se aproxima da juventude. Embora o desgaste do organismo seja algo inevitável, ser velho não é meramente um resultado do processo, mas uma condição com diversos outros fatores envolvidos, em que as relações com outras pessoas e o comportamento individual perante a vida são determinantes (ROUGEMONT, 2012, p. 24).

Destaca-se, nos discursos citados pelo Rougemont (2012), que o envelhecimento, para ser bem visto na sociedade contemporânea, precisa ser negado em si, uma vez que para envelhecer bem é necessário não aparentar ter envelhecido e não ser alterado por suas consequências. Além disso, o processo de envelhecer é pautado demais nos fatores individuais, considerando de responsabilidade somente do indivíduo ter um envelhecimento bom ou ruim. “Envelhecer é biológico, ficar velho depende da pessoa, de seu comportamento e de saber usar a experiência de vida para não se tornar um estereótipo de velho, dando significado pessoal à sua trajetória de vida”. (ROUGEMONT, 2012, p. 17).

Nessa perspectiva, o envelhecimento biológico não é bem vivido pelo sujeito, por isso há uma luta em atenuar e lentificar este processo, prolongando a juventude. Atualmente, a ciência tem focado em reverter o envelhecimento, tanto no que diz respeito à estética quanto à saúde (ROUGEMONT, 2012). Diante do fato citado, o Brasil encontra-se em segundo lugar no índice de plásticas. Os brasileiros buscam retardar ou mesmo evitar o envelhecimento, e estão em busca do seu padrão ideal, realizando preenchimentos faciais, aplicação de Botox, tintura para cabelo, entre outros procedimentos no corpo (GOLDENBERG, 2011).

Goldenberg (2011) contextualiza a realidade brasileira frente ao enorme investimento no corpo, quando explica que o Brasil é um país marcado por praias e pela temperatura elevada durante quase todo o ano, o que favorece o desnudamento, focalizando na aparência física. Origina-se a cultura de que o corpo, além de ser um capital físico, é um capital simbólico, econômico e social, tendo mais valor que a roupa. Ressalta-se, ainda, que o corpo capital deve ser magro, jovem e em boa forma, conquistado por meio de um grande investimento financeiro e sacrifício. Assim, é o corpo que deve ser alterado, enfeitado, construído e imitado, e a roupa fica como secundário na exposição do corpo capital. Posto este esclarecimento, entende-se o fato do mercado de cosméticos no Brasil crescer muito a cada dia, e por sua colocação em terceiro lugar no mundo, após os Estados Unidos e Japão.

Ainda sobre o caso brasileiro, as mulheres mais bem sucedidas e admiradas são aquelas que atuam como atrizes, modelos, cantoras e apresentadoras de televisão, tendo a aparência como o seu fundamental capital. O mesmo ocorre com os jogadores de futebol que também vivem o prestígio na sociedade, dado não só pela aparência, como pelo vigor e pela jovialidade (GOLDENBERG, 2011).

A sociedade da aparência convoca o indivíduo à não identificação com a imagem do Outro, “mas com a imagem de si mesmo apresentada pela televisão como uma imagem corporal” (KEHL, 2004, p. 158). Portanto, hoje em dia, a formação da identidade também está baseada na identificação com o corpo escultural, musculoso ou magro demais, mostrado pela mídia. A partir disso, ele vira corpo-mensagem, ou seja, “o corpo que você usa e ostenta vai dizer quem você é. Pode determinar oportunidades de trabalho. Pode significar a chance de uma rápida ascensão social” (KEHL, 2004, p. 174). Todavia, o que será que o corpo realmente quer falar com o excesso de músculo ou de magreza? Talvez, esse “excesso” esconda uma falta, a falta de mais companheirismo, amor, respeito e solidariedade nas relações, uma vez que a sociedade vivencia laços sociais marcados pela vulnerabilidade, debilidade e inconstância, isto é, por um afrouxamento dos vínculos humanos (BAUMAN, 2004).

O indivíduo já não mais se reconhece nessa ambiência, nessa sociedade do aparente. Colocando à disposição e levando ao consumo uma parafernália em favor da beleza e da boa forma, o mercado explora esse veio ao máximo - principalmente por intermédio da comunicação de massa -, como pode ser visto no consumo de produtos que englobam massagens, ginásticas, natação, musculação e muitos outros exercícios físicos que crescem a cada dia (PALANGANA; INUMAR, 2001, p. 27).

Percebe-se, assim, que o consumidor, nos dias atuais, o comprador “profissionalizado”, não está somente focado com o bem-estar material, ele busca, também, atender às suas necessidades relacionadas com o bem-estar físico e psíquico, mostrando

interesse pelo mercado da transformação e da autoestima. O modelo pós-fordista favoreceu muitas modificações na forma de estimulação da demanda, nos padrões de venda, nos comportamentos e nos imaginários de consumo. Tais mutações propagaram mais ainda o discurso “sempre mais, sempre novo”, o que, por sua vez, fez surgir a sociedade atual denominada como hiperconsumista e descartável, conforme Lipovetsky (2007).

Cultua-se a renovação constante, a tal ponto que as pessoas mudam sem, ao menos, saber o sentido dessa ação; mudam por mudar, renovam os produtos, mesmo que estes ainda tenham utilidade. Em outras palavras, o ato de comprar não mais está baseado no conforto técnico que o produto pode vir oferecer, e sim está centrado na procura de maior bem-estar subjetivo (LIPOVETSKY, 2007). “O indivíduo é forçado a lidar com o desuso quase momentâneo, tendo que aprender a se reajustar constantemente e com agilidade a fins particulares, do capital, porém, apresentados como sendo sociais”. (PALANGANA; INUMAR, 2001, p. 27). Nessa direção, a volatilidade é uma característica crescente, não só em relação ao consumo dos produtos, como também nas relações sociais.

Lipovetsky (2007) aponta a existência atual do consumo emocional, que sinaliza a superação do “ser” pelo “parecer”, em que o consumidor não está mais preocupado somente em chamar a atenção do outro: ele almeja, também, confirmar o seu valor, querendo provar que no mundo da excelência ele é uma pessoa de qualidade. De tal modo, os bens-materiais tinham a tendência de representar *status*, mas agora eles se aproximam com serviços à pessoa, em que o consumo para o outro foi ultrapassado pelo consumo para si. Para esse mesmo autor, “das coisas, esperamos menos que nos classifiquem em relação aos outros e mais que nos permitam ser mais independentes e mais móveis, sentir sensações, viver experiências, melhorar nossa qualidade de vida, conservar a juventude e saúde”. (LIPOVETSKY, 2007, p. 42).

Nesse sentido, a sociedade de hiperconsumo mercantiliza boa parte dos estilos de vida e as experiências individuais, sendo que os ideais exaltados, a paixão exacerbada e os objetivos supremos dos sujeitos estão relacionados com o hedonismo, com o lazer e o bem-estar. Nessas condições, o alcance dos objetivos e ideais do indivíduo contemporâneo perpassa pelo dinheiro. E como o trabalho é o maior meio de obtenção deste, o labor funciona como mediador na relação do sujeito com as formas de bem-estar (LIPOVETSKY, 2007). Consequentemente, as pessoas aderem à concepção “trabalhar mais, ganhar mais”, para consumir mais, uma vez que “na sociedade de hiperconsumo, o imperativo primeiro não é superar-se, é poder beneficiar-se de rendimentos confortáveis para participar em pé de igualdade do universo das satisfações mercantilistas” (LIPOVETSKY, 2007, p. 267).

Compreende-se que o envelhecimento é influenciado pelo cenário sociocultural, além de ser um processo biológico. Então, frente ao que já foi exposto sobre a sociedade contemporânea, convém frisar as seguintes indagações: Como é ser velho em uma sociedade que enaltece cada vez mais o culto da aparência e da juventude? Como o culto ao corpo e à jovialidade podem interferir no envelhecer? (BENDASSOLLI, 2006).

Bobbio (1997) reflete que a velhice nas sociedades antigas era percebida diferente da sociedade atual, uma vez que nas primeiras, os velhos tinham valor diante das experiências e da sabedoria adquirida, eles indicavam a herança cultural da comunidade. Já na sociedade contemporânea, o velho perde o seu prestígio, diante dos avanços tecnológicos, não sendo mais central na reprodução social.

Acompanhando essa perspectiva histórica, alguns estudiosos afirmam que todos os problemas sociais da velhice são provenientes do processo de modernização e de suas repercussões na organização do trabalho, além da urbanização, da educação de massa e da crise geracional como provocadores do processo de marginalização sofrido pelos velhos do novo século (MAFFIOLETTI, 2005).

Percebe-se que, sob essa ótica de análise, uma velhice carregada dos estereótipos sociais altera os lugares que o sujeito ocupa na sociedade. A estratégia aqui utilizada para pensar essa questão foi ter buscado no imaginário social, o entendimento das relações estabelecidas entre os indivíduos considerados idosos e o restante da sociedade. Isso implica na tomada de decisão das pessoas diante do processo de aposentadoria e de como a mesma é vivenciada, à medida que estar no lugar de aposentado é assumir socialmente o processo de velhice, logo, tendo que estar disposto a arcar com os preconceitos e estereótipos próprios de cada etapa da vida.

No que tange à questão “O que mudou na sua vida após a aposentadoria?”, as respostas de todos os sujeitos entrevistados se referem à alguma mudança que diz respeito à rotina gerada pela aposentadoria. Mesmo os 4 (quatro) participantes que, após aposentarem-se retornaram ao mundo laboral (voluntário na área jurídica, professor, advogado e empresário na construção civil), apontaram alterações em seu cotidiano na relação com o trabalho, como, por exemplo, a diminuição no ritmo e maior conciliação do trabalho com outras atividades prazerosas. Foi o que traduziram alguns participantes:

Agora tem dois dias que eu não vou, terça e sexta, porque tem a terapia. Mas segunda, quarta e quinta eu tô no tribunal. **De tarde eu fico em casa, se eu for pra lá, eu não tenho a minha possibilidade de ver um filme** que eu quero assistir, ou então pegar um DVD pra assistir, **isso me diverte também** (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

Montei o escritório de advocacia, inicialmente eu participei de atividade como advogado de reclamações trabalhistas, justiça do trabalho, primeiro grau naturalmente, de ações de código do consumidor, mandado de segurança, direito administrativo, **enfim, fiz alguma coisa inicialmente, mas à medida que o tempo foi passando, eu fui, digamos assim, esfriando [...]** (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

A atividade judicante é muito estressante, então eu fui aconselhado pelos médicos a não mais voltar a julgar. Então eu fiquei só com atividades mais ou menos leves. Dar aula, dar pareceres, pegar uma causa ou outra pra não parar de uma vez. Na minha atividade intelectual não mudou nada, porque eu continuo a estudar, eu continuo a escrever, dar aula fora do Maranhão, dou aula no Rio Grande do Sul, em São Paulo, no Rio de Janeiro, faço palestras fora daqui, só não faço aqui (PARTICIPANTE 5, grifo nosso).

Do ponto de vista de vida, minha vida mesmo, mudou porque eu abandonei completamente a magistratura. Se você me perguntar sobre um assunto de magistratura, de Direito e tudo, só o básico que eu vou te responder, mas uma coisa mais “encrecadinha” eu posso até fazer uma interpretação daquilo e tudo, mas não é com a segurança que eu tinha quando eu tava no trabalho (PARTICIPANTE 7, grifo nosso).

Ainda sobre as alterações no cotidiano dos entrevistados como consequência da aposentadoria, nota-se que a mesma oportunizou a diminuição da centralidade do trabalho. Após aposentarem-se, alguns participantes pararam definitivamente de trabalhar, supriram a lacuna causada pela ruptura com o mundo do trabalho desenvolvendo outras atividades, como leitura, viagem para conhecer lugares que ainda não tiveram oportunidade de ir, estudos, tarefas domésticas e compromissos na igreja. Os depoimentos dos aposentados, a seguir, evidenciam as mudanças geradas pela aposentadoria:

Após a aposentadoria eu comecei a fazer alguma coisa [...] E eu faço alguma coisa, eu gosto de ficar, **fazer minhas leituras, lendo aquilo que eu não tinha tempo,** e assim passo o meu tempo mais com minha família, do que sair todo dia pra lá e vir pra cá, e estou muito satisfeito (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

Ah, mudou muito, mudou tudo (risos). Mudou porque eu não tenho mais aquela atividade, eu venho [...] a outra filha, que é médica, ela [...] os dessa daqui já tão todos formados, já tão grandes, e a outra filha, os filhos são pequenos. **Então eu me dediquei mais a cuidar destas crianças,** porque ela não dispõe de tempo, o marido também não, **então quem fica em casa,** quem administra? (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Por ser uma grande apaixonada da boa música, contratei um professor para me dar **aula de teclado,** e aqui eu me dedicava, meu teclado ficava aqui, me dedicava à música. **Contratei também um professor de inglês, que ainda me dá aula, e um professor de francês.** Comecei o estudo de inglês na Wizard, fiz todo o curso, e continuei com professor Adriano aqui em casa. A finalidade do estudo desses idiomas era exatamente pra facilitar as minhas viagens, porque é muito difícil você chegar num país estrangeiro e não ser entendida. Se bem que eu não falo inglês, apenas procuro melhorar um pouco, mas tudo bem. **Me matriculei também na academia de pilates, onde ainda me encontro até hoje,** para melhorar postura, o equilíbrio, a coluna etc. **Fui convidada para participar de grupos de legionários, de Nossa Senhora da Graça, de católicos, é na Paróquia de São Marcos,** que é uma Associação de

católicos, pra aprovação da Igreja sobre o poderoso comando de Nossa Senhora, Maria Santíssima (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

Já analisando as repercussões da aposentadoria na subjetividade dos aposentados entrevistados, sobressaem relatos que remetem ao novo lugar social dado pela aposentadoria. A maioria falou que, após se afastar do trabalho, sentiu falta das vivências sociais do cargo. Sendo aposentado, ao relacionar-se socialmente, alguns ex-desembargadores sentem-se excluídos e renegados, tal como explicitam determinados participantes:

A não ser aqueles que continuam na profissão, utilizando a ferramenta que ele adquiriu, que ele aprendeu. Mas eu não quis muito **então fiquei um pouco renegado a esse ponto** (PARTICIPANTE 3, grifo nosso).

Você sabe que **o aposentado não é mais**, não tá mais na ativa, **quem tá na ativa tem aquele [...] tem mais prestígio do que o aposentado** (risos), essa é a diferença [...] (PARTICIPANTE 4, grifo nosso).

[...] **uma coisa é quando eu estava no cargo, outra coisa é quando eu saí do cargo** [...] isso não é coisa de agora não, isso foi uma influência que veio de pessoas que vieram de fora, o maranhense era até muito afável, mas há uma mudança de costumes nossos **aqui onde a pessoa quando se aposenta, eles ficam como se fosse marginalizado na sociedade** (PARTICIPANTE 5, grifo nosso).

Como percebido, os depoimentos citados destacam não só a mudança de posição trabalhador/aposentado na sociedade contemporânea, mas demonstram, também, a modificação de lugar social que eles vivenciaram ao saírem da atividade do cargo de desembargador para a inatividade. Vale lembrar do lugar social que os entrevistados estavam quando atuavam como desembargadores, em que os mesmos fizeram as seguintes citações:

Fui agraciada pelo meu trabalho com as medalhas [...] é, realmente por este lado social a gente vê isso, os convites, os interesses, a gente vê muito isso mesmo (PARTICIPANTE 9).

Tem algumas pessoas, os amigos se envaidecem e dão aquela importância a você, essa que é a verdade (PARTICIPANTE 8).

Não há privilégios, há garantias. As pessoas pensam que são privilégios, são garantias do próprio cargo, para o exercício do cargo (PARTICIPANTE 5).

Dessa maneira, percebe-se que ser desembargador é conviver com as garantias, o poder para tomadas de decisões e o *status* social, o que confirma o estereótipo de um lugar que, socialmente, representa no imaginário das pessoas, um “lugar privilegiado”. Portanto, constata-se que os desembargadores, ao se aposentarem, perdem o poder e o *status*, logo, esse “lugar privilegiado”. Além das perdas citadas, o desembargador aposentado, ao perder o cargo, perde também o reconhecimento?

Para Mendes (2007, p. 44), “o reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade [...]”. Nesses termos, o reconhecimento é um fator importante, pelo fato de favorecer sentimentos positivos aos trabalhadores em relação ao seu engajamento e sofrimento no trabalho, fazendo com que a atividade laboral seja vista como algo “compensador” para o sujeito. O trabalhador, através do reconhecimento, sente-se valorizado e útil para as pessoas e para as organizações. Isso representa a realização do indivíduo no ambiente laboral (BENDASSOLLI, 2012).

Existem duas formas de reconhecimento, defendida por Dejours e Abdoucheli (2014): o reconhecimento pela hierarquia e o reconhecimento pelos pares. O primeiro está ligado ao sentimento de utilidade. Nesse caso, o trabalhador reconhecido pela hierarquia é o que agrega valor, que contribui para o desenvolvimento da organização e que consegue satisfazer as expectativas desta. Enquanto no segundo, os pares avaliam o reconhecimento com base nas competências, no talento pessoal, na inteligência e na inovação do trabalhador. À medida que o sujeito tem o seu trabalho reconhecido seja pela hierarquia ou pelos pares, ele se reconhece como profissional e como pessoa.

Por isso, o reconhecimento gera benefícios na construção da identidade do trabalhador. “A construção da identidade mobiliza um processo de retribuição simbólica, de reconhecimento do trabalhador em sua singularidade pelo ‘outro’, por meio das contribuições à organização do trabalho [...]”. (MENDES, 2007, p. 45). Para Mendes (2007), a construção da identidade no trabalho consiste em um processo o qual o indivíduo imprime, através do olhar de outra pessoa, o que lhe é peculiar. Desse modo, a identidade forma-se na interação dialética de um sujeito com o outro, sendo mediada pelas representações construídas socialmente.

Infere-se que as mudanças mais significativas que aconteceram na vida dos desembargadores inativos perpassam pela ausência de reconhecimento. A aposentadoria, portanto, enquanto lugar de não trabalho, representa a perda da referência social que afeta a identidade, a autoestima e o sentido de vida. A posição de aposentado é apresentada como uma posição de menor prestígio, inutilidade, não configurando uma verdadeira pertença ao social. Sendo assim, os desembargadores inativos se sentem colocados numa posição indesejável, por vezes, estigmatizados pela sociedade, conforme evidenciam os relatos:

O que é ruim pro aposentado, não só pra mim, mas pra todo aposentado, **é a falta de reconhecimento do que você foi**. Às vezes você tem os amigos do cargo e tem os amigos pessoais. **Os amigos pessoais não mudam nada, os amigos do cargo mudam muito**. Eu quando estava no exercício da judicatura chegava um convite lá em casa não sabia nem quem era, quem é? Eles não estão convidando [...] eles tão

convidando o juiz. E depois que você se aposenta cria até capim na porta de sua casa (risos) [...] **justamente quando você diminui a sua capacidade laborativa e começa a aparecer uma série de doenças, uma série de obstáculos, que é muito mais difícil superar do que quando você era jovem. De quem exerceu qualquer cargo. Você fica automaticamente à margem da sociedade**, muito embora quem deveria ficar à margem da sociedade são as pessoas indignas [...] (PARTICIPANTE 5, grifo nosso).

Virar aposentado tem consequências num cargo por demais visto aí. Quando fala na palavra desembargador parece que assim é quase um silêncio, mas o que eu sinto no meu [caso], principalmente, isso aí pode dizer no meu, dos nossos colegas aqui, **se aposentou é assim uma coisa que ninguém não é mais aquele quando estava trabalhando**. Eu acho esquisito por demais, porque de qualquer forma somos colegas, mas você vê, não é mais daquele jeito (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

Registra-se, ainda, que ao comentarem sobre os aspectos negativos e positivos na aposentadoria, dois entrevistados citaram a morte. A Participante 8 enfatiza: “Você tem mais que se preocupar com seus familiares, porque você a qualquer momento parte. E a gente tem que pensar nisso, a qualquer momento você tá partindo”. E o Participante 6 descreve a história de um amigo que era um desembargador renomado na cidade, mas ao falecer, não foi homenageado de forma condizente. Ele mostrou, ao contar tal relato, o quanto ficou irritado e decepcionado com a falta de reconhecimento que seu amigo teve ao morrer. Além disso, criticou o posicionamento indiferente da associação dos magistrados e do tribunal frente à morte e aos aposentados. Nesse sentido, supõe-se que essa experiência descrita tenha feito ele repensar sua carreira como desembargador e o seu lugar na sociedade atualmente. Segue a história descrita:

Uma pessoa que teve uma vida por demais difícil, mas que cara muito paciente, muito inteligente e fomos do ministério do trabalho. **Trabalhei com ele [...] mas ele foi acometido de uma doença e Deus levou**. Não tem nem três ou quatro meses [...] **fora os trabalhos que ele sempre também teve uma condução, no meu sentir, perfeita. Qual foi a minha indignação quando morreu**, quando da morte dele eu soube, eu sabia que ele estava muito, e fiz algumas visitas a ele, mas quando foi um belo dia eu estava aqui olhando o falecimento dele [...]. **E temos a nossa associação aí que silenciou tudo, e quando do velório, eu não me, talvez uns três desembargadores, juízes, poucos desembargadores lá. A mesma coisa foi quanto do sepultamento, eu pensei que quando o sepultamento, eu preocupado com aquela carreata, pois nada, um carrinho aqui, outro acolá**. E eu te conto nos dedos, eu sei que eu me lembro, eu estava presente, tinha um colega, que eu não vou declinar o nome, tinha um outro deputado e mais uns três, quatro pessoas lá dentro, **e o resto, onde estavam? A associação, nós temos, dos magistrados, não estava presente, nem se fez representada também. O Tribunal a mesma coisa, isso é que a gente fica insatisfeito com essas coisas, e por que não? Isso é uma crítica que eu já fiz e faço a qualquer pessoa. Por isso que é, a gente fica aposentado, mas não tem mais aquela aceitação que a gente tinha, mas é assim mesmo** (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

Além da perda de reconhecimento, alguns aposentados discorreram sobre a questão financeira como um aspecto negativo também no processo de aposentar-se, a maioria deles

apontou que há redução salarial pelo fato de ocorrer os cortes dos benefícios, gerando diminuição no poder aquisitivo. Tais aspectos foram ilustrados nas falas, a seguir:

O negativo, terrivelmente negativo, qualquer juiz ganha mais do que eu. Porque tem gratificação de paletó, tem ajuda à moradia, tá entendendo? Ficar aqui, eu fico bem aqui, que **as gratificações a gente perde quando se aposenta**. Esse é um grande problema. Se eu tivesse na ativa, tava recebendo essas gratificações também (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

Negativo, nós temos um pouquinho de perda salarial também (risos). Perda salarial, porque o aposentado já tem [...] mas vale a pena, compensa, eu acho que compensa. A gente trabalha, trabalhei durante muito tempo, mais de 30 anos, 35 anos de trabalho, já tava na hora de um descanso (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

Do ponto de vista financeiro, econômico, eu acho que é uma perda, a gente perde [...] fiquei, inicialmente eu fiquei alguma coisa, mas depois eu procurei superar isso aí com alguma coisa a mais, que **eu vi que tinha que parar um dia** (PARTICIPANTE 7, grifo nosso).

Por outro lado, os participantes apontaram acerca das suas vivências de prazer frente à aposentadoria. Os ganhos citados pelos entrevistados foram: sentimento de dever cumprido; poder desempenhar outras atividades; tempo livre e liberdade de escolha; ter disponibilidade para conviver mais com a família. Foi observado com frequência nos discursos deles, o fato de poderem, na aposentadoria, fazer mais atividades prazerosas e voltadas para si, sem obrigações e compromissos profissionais, o que faz eles experimentarem mais a liberdade na vida. Nas suas palavras:

Olha, eu gostava muito da minha profissão, o exercer da profissão, mas também eu não tenho nada a lamentar depois que me aposentei, porque me aposentei razoavelmente. Eu tô com minha saúde, eu tô controlando, **tenho tempo pra fazer o que eu quero**, dificilmente [...] Então tá indo bem, não tenho nada a reclamar não (PARTICIPANTE 6, grifo nosso).

Ah é de **tá em dias com a minha vida** (PARTICIPANTE 2, grifo nosso).

Pra mim teve [ganhos], pra mim tem, porque eu sempre, não é todo mundo que se dá bem, eu já vi muitos reclamarem, mas eu não. Porque eu pego meu carro, dou uma volta. Eu tenho motorista particular também, aí eu saio, “vamos ali, vamos acolá ver um bairro tal”, a mulher vai pra missa, vai pra igreja, leva pra isso, então é justamente isso, **é bom porque a gente vai aonde quer, tem tempo bastante (risos)** (PARTICIPANTE 4, grifo nosso).

E ganho você tem porque você fica tranquila, você não tem mais aquela responsabilidade, aí você ganhou. E graças a Deus eu tô muito satisfeita. Não tenho o que reclamar, tu tá entendendo? Não reclamo (PARTICIPANTE 8, grifo nosso).

Então a aposentadoria pra mim é felicidade. **Completo a minha felicidade de um tempo que passou, de muita responsabilidade, hoje eu já não tenho tanta responsabilidade com o trabalho, tenho responsabilidade com meus filhos, com minha família e com meus grupos de Igreja** (PARTICIPANTE 9, grifo nosso).

Diante das perdas e ganhos da aposentadoria, constata-se que, em geral, os participantes encontram-se adaptados às mudanças geradas pela aposentadoria. Por isso, ao analisarem sua vida hoje como aposentados, eles se referem mais aos aspectos positivos desse processo:

Tudo tranquilo (PARTICIPANTE 2).

Então a minha vida como aposentada, eu tenho uma vida muito tranquila de andar pra cá, pra acolá (PARTICIPANTE 8).

Maravilhosa, maravilhosa. Eu viajo muito, como eu já lhe falei, viajo muito, participo de bons grupos sociais, e tenho uma vida muito boa, tranquila (PARTICIPANTE 9).

No tocante à questão “Quais são as suas expectativas para o futuro?”, alguns entrevistados afirmaram não terem planos definidos para o futuro, mas apontam querer estar ocupado até a morte, conforme mostram suas falas:

Continuar até Deus me levar. Eu não sei fazer outra coisa [trabalhar] (PARTICIPANTE 2).

Na verdade eu não tenho planejamento pro futuro, eu espero viver muitos anos ainda e enquanto viver, estar sempre ocupado (PARTICIPANTE 3).

O futuro a Deus pertence. Bom, eu estou com 73 anos, como diz uma crônica do nosso grande poeta Manuel Bandeira disse o seguinte “hoje eu tenho somente oito, ou dez, ou quinze anos de vida, porque o resto já foi todo consumido” (PARTICIPANTE 5).

A maioria dos aposentados da pesquisa demonstrou preocupação com o futuro de seus filhos, querendo também aproveitar sua família no seu restante de vida:

O futuro é ver esses meus meninos sucederem na vida (PARTICIPANTE 1).

Ah o futuro é justamente ver a minha família muito bem (PARTICIPANTE 4).

É ver a minha família bem (PARTICIPANTE 6).

Ficar com minha família, aproveitar minha família o máximo que eu puder, porque quando juíza, eu me afastei muito, que eu ia pro interior e morava no interior (PARTICIPANTE 8).

Tendo em vista o que já foi abordado, observa-se que os entrevistados demonstraram mais vivências de prazer do que de sofrimento. Então, infere-se que os ganhos são os que predominam na relação dos desembargadores inativos com a aposentadoria, embora eles vivam o sofrimento do lugar indesejável, de desprestígio, sendo aposentado numa sociedade que cultua a aparência, a excelência, a jovialidade e o ativismo, tendo o trabalho como o centro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar as repercussões da aposentadoria na subjetividade do desembargador inativo. Partiu-se do pressuposto de que a aposentadoria, enquanto fenômeno que transforma o trabalhador em inativo, repercute diretamente no papel do sujeito na sociedade, gerando vivências de sofrimento, comprometendo a identidade e os modos de subjetivação.

Com base nas análises realizadas, constata-se que o trabalho ocupava um lugar central e fundamental na vida dos participantes, quando estavam no cargo em questão, sobretudo no aspecto da realização pessoal e do direcionamento da rotina. Observa-se, ainda, que os sentidos do trabalho para os entrevistados também estavam vinculados à utilidade. Por meio do labor, os participantes sentiam-se benfeitores diante da sociedade, uma vez que a atividade profissional possibilitava que eles distribuíssem justiça para as pessoas. Nessa direção, eles se identificavam e se realizavam muito com as atividades que executavam como desembargadores.

Aliado ao que já foi descrito, percebe-se ainda a existência de algumas peculiaridades do cargo de desembargador, as quais faziam com que o vínculo fosse ainda mais forte e complexo entre os participantes e o trabalho. Os aposentados entrevistados ocupavam uma posição de difícil conquista e que representa o auge da magistratura, experimentaram os seus benefícios relacionados ao *status*, ao poder e ao reconhecimento, além de terem gozado de ótimas condições financeiras. Nota-se, assim, que os entrevistados ocupavam um lugar propício para experimentar prazer, uma vez que tinham realização e reconhecimento no seu contexto laboral. Fica claro, neste estudo, que o trabalho, da maioria dos desembargadores, era “rico” de sentido, por isso, permitiu muitas vivências de prazer em tal função.

Mediante a esse cenário, entende-se o quão difícil é para os entrevistados viver a ruptura com o cotidiano laboral. Tal rompimento formal aconteceu somente frente à aposentadoria compulsória, exceto um participante que teve que se desligar do cargo de desembargador por motivos de doença. A maioria dos participantes enfatizou, durante as entrevistas, que gostaria de ter ficado mais tempo executando suas atividades profissionais na função, o que reforça a centralidade do trabalho em suas vidas e o desafio em mudar de lugar, da produtividade para a inatividade na sociedade. Acrescenta-se, ainda, que os relatos dos entrevistados ratificam que o trabalho e a aposentadoria são dois constructos interrelacionados, já que quanto mais o labor é importante para a vida do indivíduo, mais sofrido é o seu distanciamento do trabalho.

Em contraponto às experiências de prazer vivenciadas pelos participantes no cargo de desembargador, emergiram as manifestações de sofrimento, embora eles ocupassem uma posição privilegiada na sociedade. Tal fato demonstra que qualquer trabalho, independentemente do cargo, pode propiciar tanto prazer quanto desprazer. O sofrimento foi evidenciado, principalmente, quando os entrevistados se referiam às dificuldades encontradas ao julgar os processos jurídicos, em que alguns tinham receio das repercussões de suas decisões na sociedade. É necessário ressaltar que o ato de julgar foi fonte geradora de prazer e, ao mesmo tempo, de sofrimento para os desembargadores inativos, corroborando com a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, a qual defende a inexistência da separação clara das fontes de prazer e de desprazer no ambiente laboral.

O estudo mostra que cada desembargador inativo vivencia a aposentadoria de forma peculiar. No entanto, em geral, eles percebem o processo de ruptura com o trabalho proporcionado pela aposentadoria como um acontecimento que representa um prêmio. Por isso, a aposentadoria é entendida como um direito do trabalhador que reflete uma troca justa. Atesta que o indivíduo cumpriu o seu dever, perante a sociedade, pelo tempo determinado, podendo então receber o seu benefício como acordado em lei. A aposentadoria representa um descanso merecido, simboliza uma recompensa em contraponto aos longos anos dedicados ao trabalho e à sociedade. Contudo, aposentar-se exigiu dos participantes reorganização de suas vidas e proporcionou vivências de prazer e sofrimento.

Frente à aposentadoria, os participantes sentiram a necessidade de preencher o tempo e o vazio gerado pelo afastamento do trabalho. Desse modo, a maioria dos desembargadores inativos se ocupa com atividades pessoais, incluindo tarefas domésticas, apoio aos familiares, bem como cuidados com a saúde, já que tiveram pouco tempo para fazer tais atividades quando atuavam na função em questão. No entanto, observa-se que a ideia de trabalhar não é uma atividade que se extingue em definitivo com a aposentadoria, embora perca sua centralidade diante das outras esferas da vida. Alguns retornaram ao mundo laboral, a exemplo de um entrevistado que realiza trabalho voluntário na área jurídica e mais três realizam o trabalho formal como professor, advogado e empresário. O último grupo decidiu voltar às atividades profissionais, não como uma ocupação de valor puramente econômico/instrumental, e sim por considerar o trabalho uma atividade necessária até a morte, além de buscarem suprir as necessidades de convivência social e de utilidade.

Um aspecto a ser destacado é que tanto os entrevistados que retornaram ou não ao trabalho enfatizaram serem sujeitos ativos, dinâmicos e ocupados na sociedade, demonstrando dificuldade em lidar com o ócio, com o tempo de se permitirem não fazer nada. Aliado a isso,

eles mostraram receio em parecer com os estereótipos de velho e de aposentado existente na sociedade, o qual ainda remetem inatividade, desaceleração, inutilidade e doenças, gerando preconceito e discriminação. De tal modo, os desembargadores aposentados com seus relatos confirmaram que a velhice e a aposentadoria muitas vezes são acontecimentos que andam juntos no mundo ocidental contemporâneo.

É oportuno registrar que, por terem se aposentado em um cargo de alto poder aquisitivo econômico, os desembargadores inativos vivenciam a velhice de forma diferenciada e destoante da maioria dos aposentados brasileiros, no que diz respeito às condições materiais para a manutenção da saúde e do bem-estar. Ainda em relação à questão financeira, a maioria dos entrevistados apontou, como aspecto negativo, a diminuição do poder econômico gerado pelo afastamento do trabalho, em que esses perderam benefícios salariais. Contudo, a aposentadoria proporcionou outras vivências de perdas que repercutiram mais acentuadamente na subjetividade dos participantes.

Infere-se que o principal fator desencadeante de sofrimento psíquico, para os participantes na aposentadoria, é a falta de reconhecimento social. Os entrevistados, quando ocupavam o cargo de desembargador, eram trabalhadores ativos com importante poder de decisão e *status* social, logo, experimentavam o grande prestígio de viver no lugar de produtividade e reconhecimento na sociedade. Ao aposentar-se, eles se depararam com a mudança de posição social (de desembargador para aposentado), e com suas inevitáveis perdas. O lugar de aposentado, além de permitir menos poder e prestígio, representa, para a maioria, a perda da referência social e do reconhecimento.

Dessa maneira, entende-se que as vivências de sofrimento comparecem para alguns participantes por não terem mais o mesmo valor e reconhecimento de quando atuavam como desembargadores, apesar de terem condições financeiras ainda diferenciadas na sociedade. Tal conclusão quebra o estereótipo social de que as pessoas com alto poder aquisitivo, ao se aposentarem, não vivenciam o sofrimento da ruptura com o trabalho. As perdas subjetivas e as angústias também são experimentadas pelos desembargadores, embora sejam detentores de condições financeiras bastante confortáveis para os padrões da sociedade.

Em outro ângulo, a aposentadoria proporciona experiências positivas para os participantes, ao ser vista como uma nova etapa de vida, um recomeço, um período de liberdade e uma oportunidade para se dedicar às outras esferas da vida, antes restringidas pelo trabalho. Cumpre destacar, ainda, como vivência de prazer para alguns aposentados, é o retorno ao ambiente doméstico gerado pelo distanciamento do trabalho, pois alguns tinham o convívio com a família reduzido, devido aos compromissos profissionais. Com o tempo livre ampliado,

alguns participantes aproveitam para apoiar seus filhos na educação dos netos, além de viajar, estudar e concretizar novos projetos pessoais. Assim sendo, a ruptura com o labor também se apresenta com uma conotação de ganho para os desembargadores inativos.

Enfim, a partir dos discursos dos participantes, suscita-se a aposentadoria como um acontecimento que exige novos arranjos sociais, novos modos de viver o tempo, o trabalho e as relações sociais. Portanto, a ruptura com o labor repercute alterações em aspectos da identidade do sujeito, à medida em que ela vai sendo transferida do trabalho para outros papéis sociais. Nessa perspectiva, a experiência do processo de aposentadoria causa uma ruptura na constituição da subjetividade do indivíduo enquanto trabalhador, exigindo novos modos de subjetivação a partir do lugar da inatividade. Somado a isso, as falas dos desembargadores inativos refletem bem as diversas faces da aposentadoria à medida que eles experimentaram desde o prazer do tempo livre, da liberdade, até sentimentos de inutilidade e isolamento social.

Após este percurso, essa pesquisa atingiu seus objetivos iniciais, que incluíam investigar os sentidos do trabalho e da aposentadoria para desembargadores inativos, bem como verificar elementos que se constituem como fonte de prazer e sofrimento para desembargadores inativos, e identificar as razões pelas quais os desembargadores inativos retornaram ou não ao trabalho. Contudo, novas pesquisas devem ser elaboradas no intuito de produzir conhecimento e compreensão sobre o fenômeno aposentadoria, sobretudo, em relação aos aspectos subjetivos, e dessa forma, favorecer a ressignificação para essa nova fase da vida. Recomenda-se, também, que haja mais investimentos em Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA), pois possibilitam, dentro das organizações, a reflexão na busca de alternativas após as aposentadorias, preparando os trabalhadores para o momento de ruptura com trabalho.

No tocante à relevância desse estudo para a sociedade, contribui-se com análises e reflexões sobre um dos mais importantes momentos de transição e reestruturação na vida de pessoas adultas, denominado “aposentadoria”. Acrescenta-se, ainda, o fato de ser escasso o número de pesquisas abordando aspectos subjetivos da aposentadoria, havendo uma preponderância de estudos envolvendo outras questões à temática, como saúde física e questões econômicas. Posto isso, torna-se relevante tal pesquisa por fomentar maior desenvolvimento acadêmico na área de humanas e sociais, em especial, para a Psicologia, contribuindo para o papel do profissional psicólogo.

Diante da aposentadoria, o psicólogo tem o papel de pesquisador, de construtor de novos conhecimentos, ao investigar junto aos trabalhadores, de diferentes classes sociais, o sentido de se aposentar e suas vivências de sofrimento. Aliado a isso, o psicólogo pode contribuir com os aposentados de diversas formas, dentre elas: oportunizar o conhecimento de

práticas saudáveis para essa nova fase da vida; auxiliar na reflexão de novas rotinas que precisarão ser aprendidas; despertar interesse em novas relações e novas atividades; auxiliar na reconstrução da identidade pessoal. Cabe ainda ao psicólogo, nas organizações laborais, criar e apoiar programas que contemplem variáveis importantes à qualidade de vida no trabalho e, especificamente, às questões relacionadas à subjetividade, saúde do trabalhador e aposentadoria.

REFERÊNCIAS

- ALCÂNTARA, A. O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. **Política nacional do idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.
- ALVES, G. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ANTHONY, P. D. **The ideology of work**. London. Tavistock, 1977.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.
- _____. **Adeus ao trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2015.
- _____. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2010.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.** v. 25. nº 87. Campinas May/Aug. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2018.
- AQUINO, C. A. B.; MARTINS, J. C. O. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Subjetividades**, 2007, v. 7. n. 2, p. 479-500. Disponível em: <<http://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/1595>>. Acesso em: 3 set. 2018.
- ARAÚJO R. R.; SACHUCK M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, janeiro/março 2007. Disponível em: <http://www.unifal.com.br/Bibliotecas/Artigos_Cientificos/OS%20SENTIDOS%20DO%20TRABALHO%20E%20SUAS%20IMPLICA%C3%87%C3%95ES%20NA%20FORMA%C3%87%C3%83O%20DOS.pdf>. Acesso em: 11 set. 2018.
- BATISTA, A. S.; CODO, W. O trabalho e o tempo. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 401-420.
- BATISTA, J. L. C.; GUIMARÃES, J. R. A gestão do trabalho, do homem e da vida a partir do pensamento de Michel Foucault. **Kínesis-Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia**, 2009, v. 1. n. 02. Disponível em: <<http://200.145.171.5/revistas/index.php/kinesis/article/view/4313>>. Acesso em: 12 set. 2018.
- BAUMAN, Z. **Amor líquido**. Sobre a fragilidade dos laços humanos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. **Psicologia do trabalho: Psicologia aplicada**. São Paulo: Atlas, 2011.

BENDASSOLLI, P. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. In: **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2871/287123554005/>>. Acesso em: 5 out. 2018.

BOBBIO, N. **O tempo da memória**. Rio de Janeiro, Elsevier. 1997.

BOCK, A. M. B. A Psicologia Sócio-Histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. In: BOCK, A. M. B.; GONÇALVES, M. G. M.; FURTADO, O. (Orgs.). **Psicologia Sócio-Histórica: uma perspectiva crítica em psicologia**. 6ª Ed. São Paulo: Cortez. 2015. p. 21-46.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 3, n. 3. Setembro/ Dezembro 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65551999000300005&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. **[Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88). Coord. Maurício Antônio Ribeiro Lopes. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

_____. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 7 set. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. [livro eletrônico]: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, consolidado até a Emenda Constitucional nº 95/2016. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

BRESSAN, M. A., et al. **Trabalho versus aposentadoria**: desvendando sentidos e significados. *Revista Brasileira de Economia Doméstica*, Viçosa, v. 23, n. 1, p. 226-250, 2012. Disponível em: <<https://oikos.ufv.br/index.php/oikos/article/view/76>>. Acesso em: 7 set. 2018.

CALDAS, M. **Demissão**: Causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas. 2000.

CAMARANO, A. A.; FERNANDES, D. A Previdência Social Brasileira. In: ALCÂNTARA, A. O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. **Política nacional do idoso**: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. p. 13-47

CARLOS, S. A. et al. Identidade, Aposentadoria e Terceira Idade. **Est. Interdiscipl. Envelhec.**, Porto Alegre, v. 1, p. 77-89, 1999. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4653>>. Acesso em: 15 set. 2018.

CASTELHANO, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, jan/abr. 2005. v. 17, n. 1, p. 17-28. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2018.

CASTRO, M. Idoso e aposentadoria: reflexões para novas atitudes no lazer. In: FRANÇA, L.; STEPANSKY, D. (Orgs.). **Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria**. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2012, p. 283-304.

COELHO, D. O que faz um Desembargador? Das responsabilidades ao salário, saiba tudo sobre este importante cargo. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://demersoncoelho.jusbrasil.com.br/artigos/507705137/o-que-faz-um-desembargador>>. Acesso em: 07 abr. 2018.

DAL ROSSO, S. **Mais Trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2000.

_____. **Alfabeto da sociedade desorientada**: para entender o nosso tempo. São Paulo: Objetiva, 2017.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

_____. Entre sofrimento e reapropriação: O sentido do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.(Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15 / Editora Fiocruz, 2004a. p. 303-316.

_____. O trabalho como enigma. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.(Orgs.) **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15 / Editora Fiocruz, 2004b. p. 127-139.

_____. Sofrimento e prazer no trabalho: A abordagem pela psicologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.(Orgs.) **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15 / Editora Fiocruz, 2004c. p. 141-155.

_____. **Trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. (Orgs.) **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Ed. 15. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. p. 119-145.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. M. (Org.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte, MG: Instituto de Relações do Trabalho. 1999. p. 13-30.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001, 2008 (reimpressão).

FARIA, J. H.; RAMOS, C. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, 2014, v. 15. n. 4. p. 47-74. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/5310>>. Acesso em: 6 out. 2018.

FERREIRA, A. B. H. **Mini Aurélio**: o dicionário da língua portuguesa. 8 ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FERREIRA, J. B. Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: Um olhar da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M. et al. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010, p. 125-135.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília: Edições LPA e FENAFISP, 2003.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. 33ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

FRANÇA, L. H. F. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, R. P. (Org.). **Terceira Idade**: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: UnATI-UERJ. 1999. p. 11-34.

_____. **Repensando a aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programas de preparação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro; CRDE UnATI UERJ, 2002.

_____. **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

_____. **Aposentadoria ativa**: o papel das organizações, Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade. Renato Peixoto Veras e Correia Barros Júnior (Org.). Universidade Aberta da Terceira Idade de Rennes-França e da Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI-UERJ), Comissariado França-Brasil, São Paulo, 2009.

FRANÇA, L. H. F. et al. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão?. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123184>>. Acesso em: 3 set. 2018.

FRANÇA, L. H. F.; STEPANSKY, D. V. **Educação permanente para trabalhadores idosos** – o retorno à rede social. Boletim Técnico do Senac. 2016.

FRANÇA, P. I. S. **A precarização do trabalho docente no ensino superior**: o processo de mercantilização da educação e a desprofissionalização docente. Minas Gerais: UFMG, 2015.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideas & letras, 2007.

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, A. M. et al. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010, p. 61-76.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOLDENBERG, M. Corpo, envelhecimento e felicidade na cultura brasileira. **Revista Contemporânea**. Ed. 18, v. 9, n. 2, 2011. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/contemporanea/article/view/2143>>. Acesso em: 16 set. 2018.
- GONTARSKI, G.; RASIA, J. M. Experiência de envelhecimento: trabalho e aposentadoria. Dossiê – o final da vida no século XXI. **Mediações**, Londrina, v. 17 n. 2, p. 141-156, Jul./Dez. 2012. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/14341>>. Acesso em: 12 out. 2018.
- HORST, A. C.; SOBOLL, L. A. P.; CICMANEC, E. Prática de gestão e controle da subjetividade dos trabalhadores: a ideologia de encantamento em uma empresa de varejo. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2013, vol. 16, n. 1, p. 9-23. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172013000100003&script=sci_abstract&tlng=en>. Acesso em: 1 out. 2018.
- KEHL, M. R. Com que corpo eu vou?. In: BUCCI, E.; KEHL, M. R. **Viodeologias ensaios sobre televisão**. São Paulo: Boitempo, 2004.
- KHOURY, H. T. T. et al. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 13, n. 1, São Paulo, junho 2010, p. 147-65. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867>>. Acesso em: 16 out. 2018.
- LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) In: **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15/ Editora Fiocruz, 2004. p. 23-34.
- LEONTIEV, A. Sobre o desenvolvimento histórico da consciência. In: LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Horizonte Universitário, 1978. p. 89-142.
- LIPOVETSKY, G. **A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
- MAFFIOLETTI, V. L. R. Velhice e família: reflexões clínicas. **Psicologia, ciência e profissão**, 2005, v. 3, p. 336-351. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98932005000300002&script=sci_abstract&tlng=es>. Acesso em: 28 set. 2018.
- MANCIBO, D. Contemporaneidade e efeitos de subjetivação. In: BOCK, A. M. (Org.). **Psicologia e Compromisso Social**. São Paulo: Cortez, 2003. p. 75-92.
- MEDEIROS, S. N. **Aposentadoria: transitar entre ganhos e perdas**. Cartilha do Detran de Brasília, 2007.
- MENDES A. M.; CRUZ R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: Vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 39-55.

MENDES, A. M. Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas**. Rio de Janeiro: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

_____. Escuta Analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R.; MORAES, R. D. **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014, p. 55-70.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de Prazer - Sofrimento e Saúde Psíquica no Trabalho: Trajetória Conceitual e Empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002. p. 27-42.

MENEZES, I. V. Orientação para o trabalho em situação de aposentadoria. In: FRANÇA, L.; STEPANSKY, D. (Orgs.). **Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria**. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2012, p. 177-198.

MERLO, C. R. A.; LÁPIS, L. N. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: algumas considerações. **Boletim de saúde**. Porto Alegre. v. 19, n. 1, jan/jun, 2005.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NAVARRO, V.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, 2007, v. 19, n. 1. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/3093/309326396004/>>. Acesso em: 3 set. 2018.

PALANGANA, C. I.; INUMAR, L. Y. A individualidade no âmbito da sociedade industrial. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 6, n. 2, p.21-28, jul./dez. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722001000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 10 set. 2018.

PAPALIA; D. E.; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento Humano**. Trad. Carla Filomena Marques Pinto Vercesi... [et al.]. 12 ed. Porto Alegre: AMGH, 2013.

PEIXOTO, C. Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade... In: BARROS, M. M. L. (Org.). **Velhice ou terceira idade?** Rio de Janeiro: FGV, 1998. p. 69-84.

RODRIGUES, L. S.; SOARES, G. A. Velho, idoso e terceira idade na sociedade contemporânea. **Revista Ágora**, Vitória, n. 4, 2006, p. 1-29. Disponível em: <<http://www.publicacoes.ufes.br/agora/article/download/1901/1413>>. Acesso em: 19 out. 2018.

RODRIGUES, M. et al. Preparação para a Aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 2005, v. 6, n. 1, p. 53-62. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902005000100006&script=sci_abstract&tlng=es>. Acesso em: 21 set. 2018.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar de verdade. E agora?:** contradições e ambiguidades vividas no processo de aposentadoria. Curitiba: Alteridade, 2014.

ROSSI, E. Z. Método de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M. et al. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010, p. 113-124.

ROUGEMONT, F. R. Da longevidade à velhice. **Primeiros Estudos**, São Paulo, n. 2, p. 12-27, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicos.usp.br/primeirosestudios/article/view/45943>>. Acesso em: 22 out. 2018.

SANT'ANA, R. S. et al. **Avesso do trabalho II:** trabalho, precarização e saúde do trabalhador. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

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

SARAIVA, L. A. S.; MENDES, A. M. Consultores de Mercado, sua Lógica Perversa de Gestão e Normopatia. **Rev. Polis e Psique**, 2014, v. 4, n. 1, p. 128-145. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/PolisePsique/article/view/42769>>. Acesso em: 3 set. 2018.

SILVA, E. S. Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas. In: SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011. p. 492-550.

SOUZA, R. F.; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 6, p. 2835-2843, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1413-81232010000600021&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 17 set. 2018.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19, edição especial, v. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07>>. Acesso em: 10 set. 2018.

VANDENBOS, G. R. **Dicionário de psicologia da APA.** Trad. Daniel Bueno, Maria Adriana Veríssimo Veronese e Maria Cristina Monteiro. Porto Alegre: Artmed, 2010.

VIEIRA, O. F. “Quem vê cara, não vê coração”: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho”. **Revista Economia & Gestão** – v. 14, n. 36, jul./set. Minas Gerais, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/6416>>. Acesso em: 21 set. 2018.

VYGOTSKY, L. S. **Manuscrito de 1929.** Educação e Sociedade. 2000. v. 21, n. 71, p. 21-44. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi_kvKZtc_eAhWIFpAKHQ21AdwQFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.br%2Fpdf%2Fes%2Fv21n71%2Fa02v2171.pdf&usg=AOvVaw3c-pa8EN4AV33h58sZXN84>. Acesso em: 3 set. 2018.

ZANELLI, J. C. Aposentadoria e pós-carreira. In: ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; BORGES, A. J. E. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2^a ed. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 59-67.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos Você ou o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa “**As repercussões da aposentadoria na subjetividade de Desembargadores inativos**”, sob a responsabilidade da pesquisadora Caroline Serra Soares, que objetiva analisar as repercussões da aposentadoria na subjetividade de Desembargadores inativos que retornaram ao trabalho na área jurídica.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de uma entrevista semiestruturada, que será gravada, transcrita e analisada. Caso o (a) Sr (a) desista de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo à sua pessoa. O (A) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo.

Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com a pesquisadora no endereço Rua Aririzal, condomínio D'Italy I, bloco 7, apto 104, Cohama, telefone (98) 98834-9953, ou poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), situado na Avenida dos Portugueses s/n, Campus Universitário do Bacanga, Prédio do CEB Velho, PPPG, Bloco C, sala 07, São Luís - MA, telefone (98) 3272-8708.

APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista

1. O que você pensa quando se fala a palavra “trabalho”?
2. Fale sobre o seu percurso profissional dentro do judiciário.
3. Qual a importância que você atribuía ao seu trabalho como Desembargador (a)?
4. Quais são as dificuldades vivenciadas no cargo de Desembargador (a)?
5. O que mudou na sua vida após a aposentadoria?
6. Como você analisa sua vida hoje como aposentado (a) trabalhando ou não?
7. Fale sobre a decisão de retornar ou não ao trabalho.
8. Como você distribui o seu tempo entre atividades profissionais, pessoais e sociais atualmente?
9. Quais são as suas expectativas para o futuro?