

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Fernanda Coelho**

**ESTUDO COMPARATIVO DE CARREIRA PRÉ E PÓS-  
APOSENTADORIA: análise com base no  
Discurso do Sujeito Coletivo**

**Taubaté – SP**

**2009**

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Fernanda Coelho**

**ESTUDO COMPARATIVO DE CARREIRA PRÉ E PÓS-  
APOSENTADORIA: análise com base no  
Discurso do Sujeito Coletivo**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Taubaté.

Área de concentração: Gestão de Recursos Sócios Produtivos

Orientador: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Marilsa de Sá R. Tadeucci.

**Taubaté – SP**

**2009**

## FERNANDA COELHO

*ESTUDO COMPARATIVO DE CARREIRA PRÉ E PÓS-APOSENTADORIA: análise com base  
no Discurso do Sujeito Coletivo*

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Taubaté.

Área de concentração: Gestão de Recursos Sócios Produtivos

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

### BANCA EXAMINADORA

Prof. Marilsa de Sá R. Tadeucci

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Carlos Alberto Pimenta

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Fernando Lefevre

Universidade Saúde Pública - USP

Assinatura \_\_\_\_\_

Aos meus pais, irmãos, amigos e principalmente ao meu  
companheiro, pela compreensão da minha ausência  
no período dessa pesquisa.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para o desenvolvimento da pesquisa. Em especial, meus agradecimentos aos aposentados entrevistados que compartilharam, não só suas experiências para o objetivo desse estudo, mas que deram um depoimento da sua trajetória de vida. Também, em especial a minha orientadora Professora e Doutora Marilsa de Sá R. Tadeucci, que dedicou seu tempo e conhecimentos a favor da pesquisa e do meu crescimento.

## RESUMO

Esse estudo tem a finalidade de conhecer o desenvolvimento da carreira dos aposentados ativos, moradores da cidade de Taubaté, região do vale do Paraíba paulista. A pesquisa caracterizou-se como descritiva de natureza qualitativa. Foi utilizado como estratégia metodológica o Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), uma proposta de organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, obtida por intermédio dos depoimentos dos entrevistados. A amostra foi composta por 50 aposentados de ambos os sexos com idade entre 60 e 80 anos. O critério para a composição da amostra foi o da acessibilidade e os sujeitos foram entrevistados individualmente, baseados em três questões amplas, que geraram os DSCs. Dos cinquenta entrevistados, 20 deles pós-aposentadorias continuaram a trabalhar na mesma função, enquanto que, 30 deles mudaram de atividade de trabalho, sugerindo o início de um novo ciclo de carreira pós-aposentadoria. Os resultados apontaram para tipos de carreira diferenciados entre os entrevistados, tanto pré-aposentadoria como pós-aposentadoria, dentre os tipos convencional, transformadora e autônoma-empresendedora. Os achados da pesquisa mostram que na pré-aposentadoria o tipo de carreira mais encontrada foi o convencional, depois a transformadora e a menos encontrada foi autônoma-empresendedora. Já na pós-aposentadoria o tipo de carreira mais encontrada foi autônoma-empresendedora, depois a transformadora e a menos encontrada a convencional. E, quanto ao significado da aposentadoria: 34,69% contam como recurso financeiro, 26,53% como ciclo de vida cumprido, 18,37% como continuidade de trabalho, 12,24% qualidade de vida e 8,16% como significado de perda. Os significados de recurso financeiro, ciclo cumprido e sentimento de perda, não tiveram diferença significativa entre os gêneros. No entanto, existiu uma diferença de percepção entre eles, quanto ao significado da aposentadoria associado à continuidade do trabalho e qualidade de vida. Para as mulheres, o significado da aposentadoria está mais associado à continuidade de trabalho, enquanto que para os homens, está mais associado à qualidade de vida.

Palavras-chave: Aposentadoria. Carreira. Significado da aposentadoria.

## **COMPARATIVE STUDY OF POST RETIREMENT CAREER: ANALYSIS BASED ON THE COLLECTIVE SUBJECT'S DISCOURSE**

This research aims at identifying active retired people's career development, all inhabitants of Taubaté, Vale do Paraíba. This research is descriptive and also qualitative. Collective subject discourse (CSD) was used as a methodological strategy, which provides a way of organizing and tabulating qualitative data of verbal nature, obtained through interviewees' statements. The sample is composed of 50 active retired people, of both sexes, from 60 to 80 years old. The criterion for the composition of the sample was accessibility and the subjects were interviewed individually. The interview was based on three great questions that generated the CSD's. The results pointed at different careers, both before and after retirement, such as transforming and autonomous-entrepreneurial. Before retirement, the most found type of career was the common one followed by the transforming one. The least found one was the autonomous-entrepreneurial. After retirement, the most common type was the autonomous-entrepreneurial one, followed by transforming one. The least found one was the common. 20 out of the 50 interviewees continued working in the same position after retirement and 30 changed work activities, which might indicate the beginning of a new career cycle after retirement. Another data shows the significance of retirement for the interviewees. 34,69% see retirement as an income in which they can rely on. 26,53% as an accomplished cycle, while 18,37% as a work continuation. 12, 24% see it as quality of life and 8,16% as loss. It was concluded that these significances, as a source of income, accomplished cycle and feeling of loss, showed no meaningful difference between the genders. However, when talking about the meaning of retirement associated with work continuation and quality of life, there was a difference in perception between them. While the women interviewed see it as more associated with work continuation, men see it as quality of life.

Key words: The significance of retirement. Work. Types of career.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Esquematização do referencial teórico .....	20
Figura 2 - Pirâmide etária absoluta brasileira de 1980 .....	33
Figura 3 - Pirâmide etária absoluta brasileira de 2000 .....	34
Figura 4 - Pirâmide etária absoluta brasileira de 2050 .....	35
Figura 5 - Evolução do índice de envelhecimento da população de 1980 a 2050 .....	36
Figura 6 – Estrutura Piramidal .....	40
Figura 7 – Estrutura Matricial .....	42
Figura 8 – Estrutura Orgânica.....	43
Figura 6 - Principais fases da carreira.....	66



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quadro comparativo dos contratos de carreira tradicional e contemporâneo .....	61
Quadro 2 – Resumo dos estágios da carreira a idade.....	70
Quadro 3 - Ciclos das carreiras.....	72
Quadro 4 - Gênero .....	82
Quadro 5 - Grau de escolaridade.....	83
Quadro 6 - Cargos e funções .....	86
Quadro 7 - Tipos de carreira .....	87
Quadro 8 - ICs do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria .....	89
Quadro 9 – DSC do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria .....	96
Quadro 10- ACs do tipo de carreira convencional.....	96
Quadro 11 - ICs do tipo de carreira transformadora pré-aposentadoria.....	99
Quadro 12 – DSCdo tipo de carreira transformadora pré-aposentadoria.....	102
Quadro 13 - ICs do tipo de carreira autônoma-empresendedora pré-aposentadoria ..	106
Quadro 14 - DSCs do tipo de carreira autônoma-empresendedora pré-aposentadoria	109
Quadro 15 – Os tipos de carreira pós-aposentadoria .....	112
Quadro 16 – ICs do tipo carreira convencional pós-aposentadoria .....	113
Quadro 17 – DSCs do tipo de carreira convencional pós-aposentadoria .....	113
Quadro 18 – ICs do tipo de carreira transformadora pós-aposentadoria .....	114
Quadro 19 – DSCs do tipo de carreira transformadora pós-aposentadoria .....	115
Quadro 20 – ICs do tipo de carreira autônoma-empresendedora pós-aposentadoria .	117
Quadro 21 – DSCs do tipo de carreira autônoma-empresendedora pós-aposentadoria ....	123

Quadro 22 – ACs do tipo de carreira autônoma-empresendedora pós-aposentadoria	125
Quadro 23 – ICs dos significados da aposentadoria .....	128
Quadro 24 – ICs do significado da aposentadoria percebida como recurso financeiro	130
Quadro 25 – DSCs do significado da aposentadoria percebida como recurso financeiro .....	131
Quadro 26 – ICs do significado da aposentadoria percebida como ciclo cumprido ....	132
Quadro 27 – DSC do significado da aposentadoria percebida como ciclo cumprido ..	133
Quadro 29 – ICs do significado da aposentadoria percebida como continuidade do trabalho.....	134
Quadro 30 – DSC do significado da aposentadoria percebida como continuidade do trabalho.....	135
Quadro 31– ICs do significado da aposentadoria percebida como perda .....	137
Quadro 32 – DSC do significado da aposentadoria percebida como perda.....	138
Quadro 33 – ICs do significado da aposentadoria percebida como qualidade de vida.	138
Quadro 35 – DSC do significado da aposentadoria percebida como qualidade de vida .....	139

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Comparativo entre gênero versus idade .....	82
Gráfico 2 - Comparativo entre os gêneros e grau de escolaridade .....	83
Gráfico 3 - Comparativo entre os gêneros de idade (60 a 64) e grau de escolaridade .	84
Gráfico 4 - Comparativo entre os gêneros de idade (65 a 69) e grau de escolaridade..	84
Gráfico 5 - Comparativo entre os gêneros de idade (70 a 74) e grau de escolaridade..	85
Gráfico 6 - Comparativo entre os gêneros de idade (75 a 79) e grau de escolaridade.	85
Gráfico 7 - Faixa etária dos participantes da carreira do tipo convencional pré- aposentadoria .....	88
Gráfico 8 - Grau de instrução <i>versus</i> gêneros da amostra de carreira convencional .....	88
Gráfico 9 - Faixa etária dos participantes da carreira do tipo transformadora pré- aposentadoria.....	98
Gráfico 10 - Grau de instrução <i>versus</i> gêneros da amostra de carreira transformadora .....	98
Gráfico 11 - Faixa etária dos participantes da carreira do tipo autônoma-empresendedora pré-aposentadoria.....	105
Gráfico 12 - Grau de instrução <i>versus</i> gêneros da amostra de carreira autônoma- empresendedora.....	106
Gráfico 13 - Faixa etária dos participantes da carreira do tipo autônoma-empresendedora pré-aposentadoria.....	116
Gráfico 14 - Grau de instrução <i>versus</i> gêneros da amostra de carreira autônoma- empresendedora .....	117

Gráfico 15 - Tipo de carreira convencional pós-aposentadoria .....	126
Gráfico 16 - Tipo de carreira transformadora pós-aposentadoria .....	126
Gráfico 17 - Tipo de carreira autônoma-empreadora pós-aposentadoria.....	127
Gráfico 18 - Os significados da aposentadoria.....	128
Gráfico 19 - O significado da aposentadoria para os homens.....	140
Gráfico 20 - O significado da aposentadoria para as mulheres.....	140

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACs - Ancoragens

APS - Aposentado a ser entrevistado

BPC - Benefício da Prestação Continuada

CEP UNITAU - Comitê de Ética da Universidade de Taubaté

CTB - Companhia Telefônica Brasileira

CTI - Companhia Taubaté Industrial

DSC - Discurso do Sujeito Coletivo

E-Ch - Expressões Chaves

FPA - Fundação Perseu Abramo

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICs - Idéias Centrais

INAMPS - Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

[IPEA](#) - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

NUPES - Núcleo de Pesquisa Econômico-Sociais da Universidade de Taubaté

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil

OMS - Organização Mundial de Saúde

[ONU](#) - Organização das Nações Unidas

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde

PNI - Política Nacional de Idosos

PUC - Pontifícia Universidade Católica

SEADE - Sistema Estadual de Análise de Dados

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESC - Serviço Social do Comércio

SESI - Serviço Social da Indústria

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	15
1.1 PROBLEMA .....	16
1.2 OBJETIVOS .....	16
1.2.1 <b>Objetivo Geral</b> .....	16
1.2.2 <b>Objetivos Específicos</b> .....	16
1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO .....	17
1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO .....	17
1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	18
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	19
2.1 ENVELHECIMENTO COMO PROCESSO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO	20
2.1.1 <b>Mudanças Físicas</b> .....	22
2.1.2 <b>Mudanças Psicossociais</b> .....	23
2.1.3 <b>Mudanças Funcionais</b> .....	25
2.1.4 <b>Mudanças Sócio-econômico</b> .....	26
2.2 ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA .....	29
2.3 CONCEITOS E FUNDAMENTOS PARA COMPREENSÃO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA .....	36
2.3.1 <b>Histórico sobre o Trabalho</b> .....	36
2.3.2 <b>Significado do Trabalho</b> .....	42
2.3.3 <b>Facetas do Trabalho</b> .....	46
2.4 CARREIRA .....	48
2.4.1 <b>A evolução do conceito carreira</b> .....	53
2.4.2 <b>O desenvolvimento de carreira</b> .....	60
2.4.3 <b>Ciclos de carreira</b> .....	60
<b>3 MÉTODO</b> .....	68
3.1 TIPO DE PESQUISA .....	68
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	69
3.3 INSTRUMENTO .....	70
3.4 PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS .....	78
3.5 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS .....	78
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	82
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	143

<b>REFERÊNCIAS</b> .....	133
<b>APÊNDICE 1</b> -Roteiro de Entrevista .....	139
<b>ANEXO 1</b> -Termo de Consentimento Livre Esclarecido Individual.....	155

## 1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria pode ser vista como um evento normativo na sociedade, que passou a prevalecer em muitos países industrializados durante o fim do século XIX e início do século XX (MELO, 2001). Nesse mesmo período, segundo Néri (2002) à medida que a expectativa de vida aumentava questões sobre o processo de envelhecimento, passaram a ser investigada com maior intensidade.

Para a OMS (Organização Mundial de Saúde), 2006, a definição de terceira idade leva em conta diferenças entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Em nações desenvolvidas é considerado idoso o indivíduo que completa 65 anos enquanto que em países menos desenvolvidos, a idade é reduzida para 60 anos, portanto, no Brasil, o indivíduo que completa 60 anos de vida é considerado idoso pelo Órgão Internacional.

Segundo pesquisa divulgada em 2007 pela Fundação SEADE (Sistema Estadual de Análise de Dados), a parcela da população com mais de 65 anos em toda a região do vale do Paraíba e Litoral Norte, será a que mais apresentará aumento nos próximos anos. A estimativa é que até 2020, este grupo populacional represente cerca de 10% da população total dos municípios paulistas. As razões, segundo os técnicos da Fundação SEADE, são os fatores da redução do processo **migratório desacelerado** (tanto a chegada de migrantes ao estado, quanto à saída de paulistas para outras regiões) e a **fecundidade da mulher paulista** que tem decrescido ao longo dos últimos 20 anos, (em 1980, a média de filhos por mulher era de 3,4; em 1991, era de 2,3 e em 2005, de 1,8), têm contribuído para a mudança do perfil populacional de São Paulo, pois esses fatos acabam equilibrando o aumento populacional.

Como consequência pela vida das pessoas estarem mais duradoura, há uma necessidade de benefícios previdenciários por mais tempo, ou ainda, as pessoas são obrigadas a trabalhar mais tempo nas suas vidas mesmo pós-aposentadoria.



## 1.1 PROBLEMA

Como foram desenvolvidas as carreiras dos aposentados ativos, (aposentados na carteira profissional, por tempo de trabalho ou idade, mas que exerce uma ou mais atividade de trabalho remunerado) moradores da cidade de Taubaté do vale do Paraíba paulista, antes e após o processo de aposentadoria?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Essa pesquisa tem como objetivo conhecer o desenvolvimento da carreira de aposentados ativos moradores da cidade de Taubaté, região do vale do Paraíba paulista.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

A pesquisa tem como objetivos específicos:

- Identificar o desenvolvimento de carreira dos aposentados ativos, moradores da cidade de Taubaté, pré-aposentadoria.
- Identificar o desenvolvimento de carreira dos aposentados ativos, moradores da cidade de Taubaté, pós-aposentadoria.

- Verificar o significado da aposentadoria para os idosos ativos da cidade de Taubaté.

### 1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O projeto de dissertação foi delimitado ao estudo do indivíduo idoso (a partir de 60 anos) aposentado (na carteira profissional) que exerce alguma atividade de trabalho remunerada e seja residente da cidade de Taubaté, localizada na região do vale Paraíba paulista.

### 1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

O foco de interesse desse trabalho foi identificar o desenvolvimento profissional dos aposentados antes e pós-aposentadoria, e ainda verificar o significado da aposentadoria, para os mesmos.

O tema escolhido tem sua relevância social, pois é uma das conseqüências do aumento da longevidade humana, segundo pesquisa literária realizada. As pessoas têm vivido mais anos do que décadas atrás e em conseqüência, as pessoas estão necessitando de benefícios previdenciários por mais tempo ou são obrigadas a trabalhar.

Segundo, Neri e Debert (1999), os idosos, a velhice e o processo de envelhecimento humano vêm ganhando espaços cada vez maiores no cenário nacional ao longo da segunda metade do século 20, alcançando um verdadeiro aumento gerontológico em sua última década.

Esse estudo trouxe a possibilidade de identificar os tipos de desenvolvimento de carreira dos aposentados que continuam a trabalhar. Também retratou o significado do

evento aposentadoria para os entrevistados, diferenciando da literatura encontrada que demonstraram também sua importância e o seu significado na vida das pessoas, mas não necessariamente, estudos que apresentaram a percepção dos indivíduos que ainda trabalham pós-aposentadoria, como foi apresentada por essa pesquisa.

Por isso, consideram-se os resultados desse trabalho relevante e atual para compreensão da realidade que tende a afetar as pessoas no contexto da aposentadoria.

## 1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Este trabalho encontra-se dividido em cinco capítulos, abordando, desde a introdução do projeto, a revisão de literatura, o método, a proposição, os resultados as referências bibliográficas, apêndices e anexos.

O primeiro capítulo inicia-se com a introdução, a apresentação do objetivo geral e dos objetivos específicos, a delimitação do estudo, a relevância do estudo e a organização do trabalho.

O segundo capítulo trabalho contém a revisão da literatura subdividida. Sendo a primeira parte focada no processo do envelhecimento humano e envelhecimento da população brasileira e a segunda parte conceitos e fundamentos para a compreensão do desenvolvimento de carreira.

O terceiro capítulo da pesquisa é abordado o método do trabalho que mostra como foi executado a pesquisa e o desenho metodológico. Como o tipo de pesquisa, população e amostra, instrumentos, coleta e análise de dados.

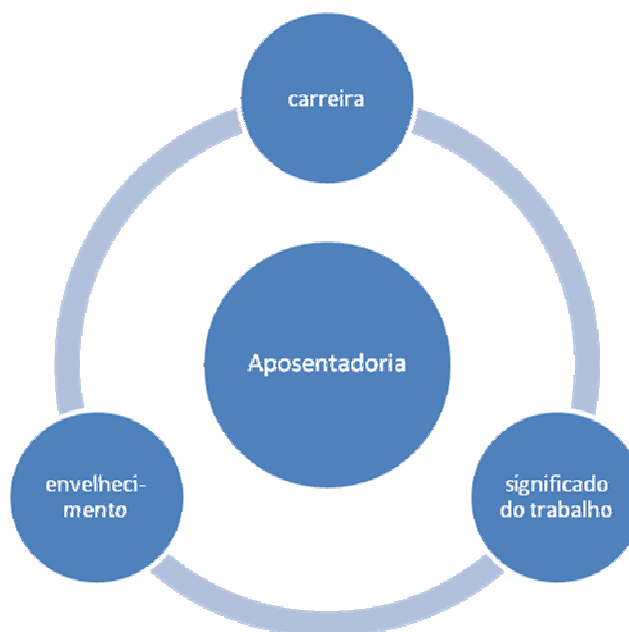
No quarto capítulo é apresentada a discussão dos resultados e como se deram as divulgações da pesquisa realizada e no quinto a conclusão.

E, como ultima parte do trabalho encontra-se as referências, utilizadas para construção e embasamento teórico da pesquisa, bem como os apêndices e anexos.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica que alicerça este trabalho de pesquisa. Para compreensão do processo de aposentadoria é necessário conhecer o que significa envelhecer do ponto de vista social, biológico e psicológico. Outros fatores que interferem no processo de aposentadoria são: o significado do trabalho atribuído pelo indivíduo e as carreiras.

Todos estes conceitos estão interligados e são interdependentes conforme figura 1 a seguir:



**Figura 1:** Esquematização do referencial teórico

**Fonte:** Elaborado pela autora

O envelhecimento será o primeiro tema a ser apresentado devido a sua importância e amplitude para compreensão do processo de aposentadoria.

## **2.1 ENVELHECIMENTO COMO PROCESSO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO**

O homem passa a maior parte de sua existência como adulto, pela natureza, o ser humano atinge o ápice físico aos 20 anos, para assegurar a reprodução e a sobrevivência da espécie. Depois disso, os humanos poderiam viver mais quatro ou cinco décadas e a duração desse período é que determina a longevidade (PAPALIA; OLDS, 2000). Para as autoras, a idade de sessenta e cinco anos marca a tradicional entrada para a terceira idade ou a última etapa da vida.

Complementando e diferenciando esta posição das autoras, a Organização Mundial de Saúde – OMS salienta que a definição da etapa da terceira idade deve levar em consideração as diferenças entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Em nações desenvolvidas, é considerado idoso o indivíduo que chega aos 65 anos,

enquanto que em países menos desenvolvidos, no caso do Brasil, a idade é reduzida para 60 anos (OMS, 2008).

A OMS considera como fatores de estabelecimento do limite para a terceira idade aspectos biológicos, psicológicos e sociais. Estes fatores dependem em grande parte do estágio de desenvolvimento do país e de suas políticas que proporcionam ou não qualidade de vida para a sua população.

Para a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 1993), que aborda o envelhecimento com o olhar voltado para o indivíduo, o envelhecimento é um processo que pode ser compreendido como seqüencial, individual, acumulativo, irreversível, universal, não patológico, de deterioração de um organismo maduro, próprio a todos os membros de uma espécie, de maneira que o tempo o torne menos capaz, frente ao estresse do meio ambiente e, portanto, aumente sua possibilidade de morte.

Para Camaro (2002), o envelhecimento associa-se a um processo biológico de declínio das capacidades físicas com o intersocial e cultural que o relaciona com fragilidades psicológicas e comportamentais. Para as autoras, Papalia e Olds (2000) a velhice não se relaciona, necessariamente, com a idade cronológica, mas principalmente, com as condições do indivíduo de responder demandas do dia a dia, sua motivação e sua capacidade para continuar na busca e na realização de objetivos, conquistas pessoais e familiares.

As autoras pontuam que uma geração só tende a se preocupar com o envelhecer quando sente que esta nova fase da vida está se aproximando, produzindo sensações de desconforto, ansiedade, temores e medos fantasiosos. Frequentemente essa ansiedade gera a falta de motivação que pode levar o idoso, a uma depressão, repercutindo organicamente e acelerando o envelhecimento ou provocando distúrbios e dificuldades de adaptação a um novo contexto social.

As diferenças individuais tornam-se mais pronunciadas nessa fase da vida e as pessoas, na sua maioria, podem desfrutar de boa saúde física e mental e, embora algumas habilidades possam diminuir, as pessoas física e intelectualmente ativas podem manter-se muito bem na maioria dos aspectos e até mesmo melhorar sua competência (PAPALIA; OLDS, 2000).

França (1999) se refere à velhice como é um processo, pessoal, natural, indiscutível e inevitável, para qualquer ser humano, na evolução da vida. Nessa fase sempre ocorrem mudanças biológicas, fisiológicas, psicossociais, econômicas e políticas que compõe o cotidiano das pessoas. Salaria que há duas formas básicas de ocorrer essas mudanças, uma delas é que o processo ocorra de maneira consciente e tranqüila e a outra forma, pode ser sentida com grande intensidade, tudo dependerá da relação da pessoa com a velhice. Os sinais característicos dessas mudanças são nítidos por conta da ação do tempo e das mudanças sociais, como isolamento familiar, emprego e o sentido que a cultura atribui aos idosos. Portanto, o envelhecimento envolve aspectos: físicos, psicossociais, funcionais e sócios - econômicos.

### **2.1.1 Mudanças Físicas**

As mudanças físicas são graduais, progressivas, como o aparecimento de rugas e a perda da elasticidade e viço da pele; diminuição da força muscular, da agilidade e da mobilidade das articulações; aparição de cabelos brancos e perda dos cabelos entre os indivíduos do sexo masculino; redução da acuidade sensorial, da capacidade auditiva e visual; distúrbios do sistema respiratório, circulatório; alteração da memória e outras (VITTA, 2006).

Para Skinner (1985) os sinais físicos da velhice mais freqüentes são: dificuldades de visão, auditivos, equilíbrio corporal e diminuição da capacidade de tato. Os sentidos

tornam-se mais fracos bem como a musculatura. Ainda para o autor estas dificuldades físicas não devem proibir a integração social dos idosos e nem interferir de forma grave na sua atividade de trabalho. Como destaca o autor existem tecnologias disponíveis que podem diminuir os efeitos destas perdas ocasionadas pela idade, como os aparelhos para surdez e óculos capazes de corrigirem os problemas.

As mudanças físicas, aparentes ou não, geralmente coincidem com a época da aposentadoria e cada indivíduo a viverá da sua maneira. O ambiente sócio - econômico em que vive a pessoa, afeta a maneira como a mesma lidará com o envelhecimento (SANTOS 1990).

Shephard (1999, apud VITTA 2006) relata que, com o processo de envelhecimento, há um declínio na capacidade aeróbica e na tolerância ao estresse ambiental e uma diminuição da força muscular. Essas mudanças influenciam na capacidade de trabalho, manifestadas pelo declínio na produtividade e demonstrações de fadiga.

### **2.1.2 Mudanças Psicossociais**

As mudanças psicossociais provocadas pelo processo de envelhecimento acarretam alterações afetivas e cognitivas. Essas transformações têm suas origens na percepção dos indivíduos sobre os efeitos fisiológicos do envelhecimento; da consciência da aproximação do fim da vida e da suspensão da atividade profissional por aposentadoria. Esses transtornos afetivos e cognitivos são ocasionados pela sensação de inutilidade; solidão; afastamento de pessoas de outras faixas etárias; segregação familiar; dificuldade econômica; declínio no prestígio social, de limitação de experiências dentre outras (SANTOS 1990).

Mishara e Riedel (apud DUARTE, 1999), incluem o conceito de idade social que é caracterizada por expectativas de papéis que os indivíduos acreditam que possam,



devam, pretendam e desejam desempenhar na sociedade. Determinados papéis sociais podem entrar em conflito com aspectos arbitrários da idade cronológica. Este conflito entre as idades social, psicológica e cronológica constitui uma forma de dissonância, sobretudo quando se faz referência ao item isolamento social do idoso, podendo ser ocasionado muitas vezes, por exemplo, pela aposentadoria ou morte de parentes, antecipando assim a morte social frente à biológica.

Quanto às mudanças psicológicas, Santos (1990) comenta que a chegada da velhice depende da importância, das motivações e do interesse que o sujeito tem pela vida. A aceitação das mudanças depende também do nível de valorização das pessoas mais velhas, no contexto social onde estão inseridos, pois a velhice está associada à proximidade da morte, que é uma fonte de angústia individual e se encontrar apoio no grupo seus efeitos psicológicos podem ser minimizados.

De um modo simples, a identidade pessoal diz respeito à percepção de si mesmo (quem “sou eu” e o que me “diferencia do outro”). A identidade está enraizada em um mundo de significações e em uma rede social. É, portanto, de natureza social e se afirma nas relações interpessoais o mundo das relações significativas. (SANTOS, 1990) Ainda para o autor, as matrizes ou esquemas perceptivos também são resultantes do processo de socialização. Formam o filtro com que cada pessoa interpreta a sociedade, ou seja, consiste no processo através do qual os seres humanos captam estímulos e interpretam seu significado ou sentido.

Contextualizando este processo de identidade na situação de trabalho, Zaneli e Silva (1996) destacam que grupo de convívio de trabalho estabelece mecanismos para que cada um dos seus participantes se identifique com o grupo, seja de algum modo distinto, reconhecido como profissional e como pessoa. A identidade de cada um solidifica-se quando corroborada por outras pessoas que configuram objetivos similares.

Criam-se vínculos, desenvolvem-se afetos e vão sendo moldados costumes peculiares ao grupo, que os diferencia e os torna único.

Ainda para o autor, quanto mais estreitas as relações e maior a satisfação pelo convívio com o grupo, somadas aos laços com o trabalho em si e aos projetos individuais e grupais, mais dificuldades pode-se ter no rompimento. É o que se observa acontecer tanto na situação de desemprego quanto na aposentadoria.

Nesse trabalho não aprofundaremos à questão da identidade, que é complexa e pode ser discutida por diferentes autores da área social.

### **2.1.3 Mudanças Funcionais**

As mudanças funcionais são observadas no cotidiano dos idosos quando é objeto de assistência para a realização de atividades rotineiras. O envelhecimento orgânico é geralmente caracterizado pela diminuição da capacidade de responder a “desafios” em função da diminuição da resistência do organismo. Essas dificuldades oneram de maneira importante os idosos, na maioria das vezes, a capacidade funcional dos órgãos e sistemas, que diminuem com o passar dos anos, diferentemente dos indivíduos jovens, considerados saudáveis onde esta capacidade se encontra muito além do necessário para a vida cotidiana, de forma que existe uma reserva funcional, ou seja, o envelhecimento fisiológico ou natural pode também ser entendido como uma diminuição progressiva desta reserva, de maneira a diminuir a capacidade de resposta do organismo. Conforme relata Zerbo (1999), esta diminuição na capacidade de manter a capacidade do organismo tem sido denominada homeostase e está ligada a riscos gradualmente maiores de doença ou perda da capacidade funcional.

As dificuldades de adaptação à rotina do aposentado foram detectadas na pesquisa de Néri (2007) e que contribuiriam para o capítulo de discussão dos resultados da presente

pesquisa. Para Néri, resultou quanto ao aspecto da rotina, que geralmente afetam mais os homens do que mulheres (25%, contra 21%). Sendo que 15% deles (11% delas) indicam falta de rotina, movimentação do dia-a-dia, como fonte de dificuldades de adaptação.

Já quanto aos valores associados ao trabalho, permaneceram mais presentes entre idosos aposentados, do que a idéia de recolhimento (a de não exercer) ou de exercer atividades mais lúdicas: 10% deles afirmam que é importante ter um trabalho mais leve e adequado à idade, 8% preferem manter o salário para garantir o mesmo padrão de vida e outros 8% mencionaram itens diversos relativos a curso, projetos de trabalho voluntário. Lazer (7%), atividade física (6%) e descanso (5%) gozam de menor importância entre as respostas dos aposentados.

#### **2.1.4 Mudanças Sócio – Econômico.**

As mudanças sócio-econômicas, no processo de envelhecimento são mais prováveis de ocorrerem quando a pessoa se aposenta. Para muitos, pode advir uma situação de questionamento dos próprios valores acompanhado das mudanças de papéis e de *status*. Pode-se considerar uma mudança bem sucedida quando a resolução dessa tarefa, que envolve um reexame, ou seja, uma aceitação do que a pessoa fez e foi, e principalmente do que ela agora se transformou (BEE; MICHELL, 1986).

Embora o envelhecimento seja acompanhado de uma série de adversidades, a pior delas é o despojamento social. Ser idoso, na nossa sociedade muitas vezes é sobreviver sem projeto e se submeter às burocracias das instituições. É preciso que o indivíduo tenha projetos que não envelheçam, é preciso sedimentar uma cultura positiva da velhice com interesses, trabalhos, responsabilidades que tornem sua sobrevivência digna (SILVA; GÜNTHER, 2000).

Para Mello (2001) a aposentadoria está associada à velhice, indesejável à maioria das pessoas, mas aposentado não é necessariamente “o velho”. Hoje, no Brasil, as pessoas podem aposentar-se em torno dos cinquenta anos, com possibilidades de vivências produtivas e realizadoras. Embora a aposentadoria ainda seja confundida com velhice, França (1999) relembra, que a cada dia cresce o número de aposentados mais jovens no Brasil.

A perda econômica fez com que o governo através da Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, estabelecesse algumas facilidades para garantir a viabilização do convívio, integração e ocupação do idoso na sociedade, através, inclusive, da sua participação na formulação das políticas públicas, projetos e planos destinados à sua faixa etária. Suas diretrizes priorizam o atendimento domiciliar; o estímulo à capacitação dos médicos na área da gerontologia; a descentralização político-administrativa e a divulgação de estudos e pesquisas sobre aspectos relacionados à terceira idade e ao envelhecimento.

Néri (2007), chefe do Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, revela que a partir dos dados de pesquisa do SESC Nacional e o SESC São Paulo e da Fundação Perseu Abramo - FPA (2007), o evento aposentadoria atinge 64% dos idosos e é bastante diferenciada por gênero. Segundo os dados, 80% dos homens contra 52% das mulheres são aposentados, sendo que mulheres se aposentam mais por idade (28%, contra 24% dos homens). Os homens se aposentam mais por tempo de serviço (15%, contra 41%) e os homens se aposentam mais por invalidez (8%, contra 15%). Dos 64% que se aposentaram, 83% obtiveram a aposentadoria por idade ou por tempo de serviço (53% dos idosos), 67% dos que se aposentaram disseram ter desejado a aposentadoria (43% dos idosos), enquanto 11% não queriam se aposentar (7% dos idosos). De modo geral, os idosos não recebem preparação para a aposentadoria (95%

dos idosos). Dos idosos que receberam preparação, 2% o receberam a partir da empresa privada e 3% do governo.

As dificuldades financeiras atingem 5% deles contra 2% delas. A pesquisa questionou sobre o conhecimento ao Benefício da Prestação Continuada (BPC), poucos responderam afirmativamente. Pode ser constatado que esse conhecimento é menor entre os idosos de 80 anos ou mais e que a grande maioria disse conhecer o empréstimo consignado.

Observou-se que o uso deste canal de crédito se deu muito mais por necessidade própria do que para repassar aos parentes. Por exemplo, para aqueles entre 65 e 69 anos, 25% utilizaram o empréstimo por necessidade própria, contra 4% que repassaram aos parentes. A proporção daqueles que nunca fizeram o empréstimo decai com a idade, passando de 60% daqueles entre 60 e 64 anos para 42% entre aqueles com 80 anos ou mais.

Outro dado da pesquisa de Neri, (2007) aponta que entre os itens que os idosos mais gastam individualmente fica em primeiro lugar, a alimentação com 93% das menções. Contas de luz, água e telefone ocupam o segundo lugar com 79%. Em terceiro, gastos com remédios (59%), menos presentes entre os homens (54%). Elas também são as que gastam mais com prestação de lojas, moradias, lazer e auxílio doméstico.

Aponta o pesquisador que as despesas com alimentação diminuem com o passar da idade (94% dos que têm 60 a 64 anos, contra 90% dos que têm mais de 80 anos), mas aumentam as despesas com remédios (50%, contra 80%), ficando as despesas com médicos e planos de saúde relativamente estabilizada.

Néri (2007) ilustrou a partir desses resultados que a maioria dos idosos tem controle de sua própria despesa, o que denota autonomia. O autor destaca que esse dado é

interessante, pois contrasta com o senso comum de que, segundo ele os idosos são dependentes.

Conforme a Política Nacional de Idosos - PNI, políticas podem ser criadas e desenvolvidas para criar mecanismos que impeçam a discriminação e possibilitem a participação do idoso no mercado de trabalho. Os programas de assistência à velhice devem elaborar critérios que garantam o acesso do idoso à moradia popular; o desenvolvimento de condições habitacionais adaptadas às condições de acesso e locomoção, que podem ser limitadas pela idade; e a diminuição das barreiras arquitetônicas e urbanas (BEE; MICHELL, 1986; VITTA, 2006).

Ainda para os autores de acordo com o PNI devem ser criadas condições que possibilitem aos idosos a participação em eventos culturais, os preços de ingressos devem ser reduzidos em todo o território nacional; devem ser estimulados a desenvolver atividades culturais e de lazer; devendo ser possibilitada a transmissão de suas habilidades e informações ao público jovem, como forma de preservar e continuar a identidade cultural.

Por fim, é assegurado ao idoso o direito de dispor seus bens, pensões e benefícios, exceto em casos de incapacidade judicialmente comprovada. É dever de todo cidadão denunciar qualquer mau trato, negligência ou desrespeito ao idoso.

Durante o envelhecimento, os autores apontam que os principais fatores de influência da sociedade sobre o indivíduo são as respostas sociais quanto ao declínio biológico, o afastamento do trabalho, a mudança da identidade social, a desvalorização social da velhice e a falta de definição sócio-cultural de atividades em que o idoso possa perceber-se útil e alcançar reconhecimento social (BEE; MICHELL, 1986; VITTA, 2006).

## 2.2 ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

No século XX, principalmente após a década de 1950, ocorreu uma mudança da pirâmide etária da população mundial, aumentando a porcentagem de indivíduos na faixa de 45 anos (VITTA, 2006).

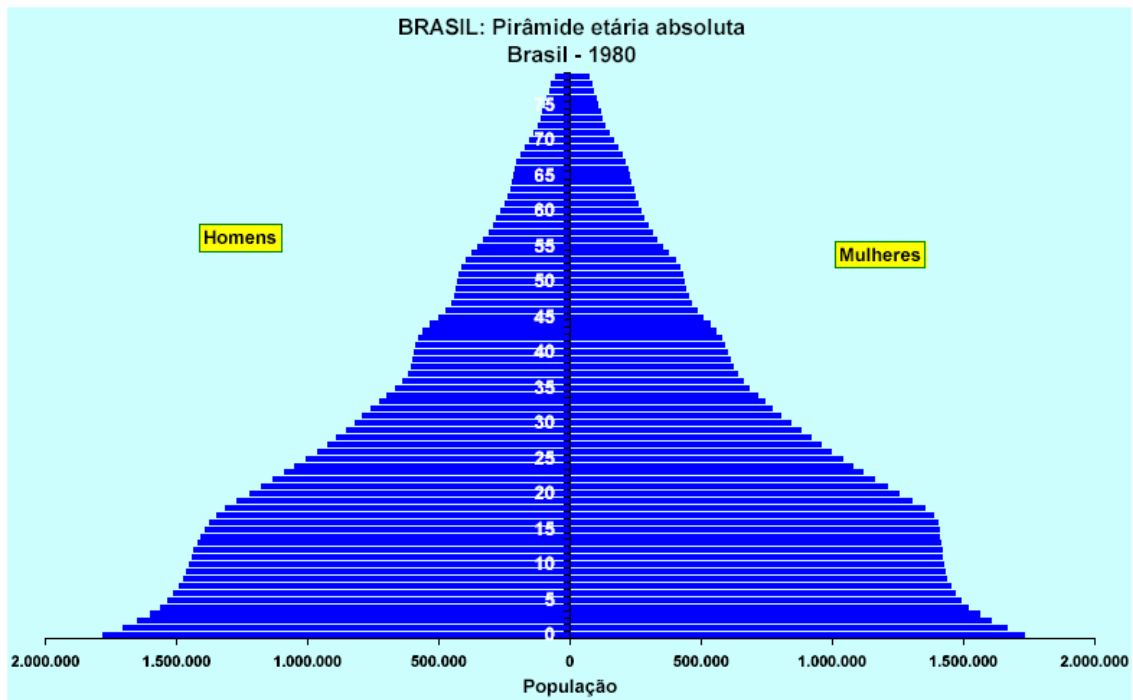
Esse processo produziu profundas mudanças no perfil etário dos trabalhadores e o redimensionamento das relações de trabalho em praticamente todo o mundo. Estatísticas de quatro países europeus (Alemanha, França, Suécia e Holanda) estimaram que, até o ano de 2010, 40% da população de trabalhadores terá de idades entre 45 e 65 anos, segundo os autores Snel e Cremer (1994, apud VITTA 2006).

O Brasil encontra-se também, caracterizado pelo envelhecimento populacional, que reflete a combinação dos fenômenos da redução da natalidade, redução da mortalidade na população adulta e aumento da expectativa de vida na velhice. Em 2007, segundo o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a expectativa média de vida da população ao nascer é de 69 anos para os homens e 72 para as mulheres. A análise do crescimento populacional de diferentes faixas etárias mostra que o grupo de idosos, com 60 anos ou mais, é o que mais está crescendo no país. De 1980 a 2000, o contingente entre 0-14 anos teve um aumento de 14 % enquanto o grupo de pessoas idosas cresceu 107 %.

O IBGE apontou que a população com mais de 60 anos no Brasil ultrapassou o índice de 6,75% do percentual recenseado. Este índice demonstra crescimento de indivíduos que atingiram a terceira idade. A contagem da população, realizada em 5.435 municípios, revelou que o número de idosos com 100 anos ou mais chega a 11.422 pessoas.

A economista Camarano (2002), que coordena a área de pesquisa em população e família do IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, diz que até 1980, o Brasil era considerado um país jovem. Possuía uma pirâmide populacional invertida e

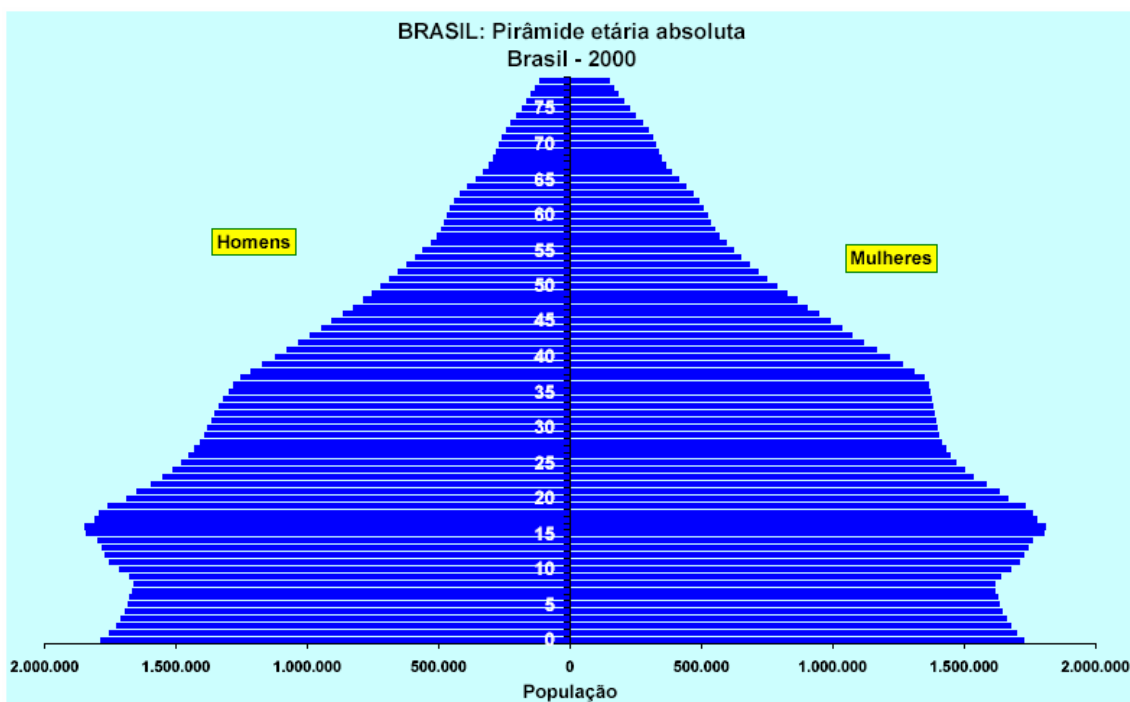
diferente dos países desenvolvidos. A pirâmide etária nacional era bem larga na base e afunilada no topo, o que significa dizer que, até esse período, predominava uma população em idade de crescimento. Havia mais jovens do que adultos com mais de 40 anos, conforme observado na figura 2.



**Figura 2:** Pirâmide Etária Absoluta Brasileira de 1980  
**Fonte:** IBGE, 2005

Mas, a partir da década de 80, a forma da pirâmide mudou. O Brasil agora é um país de meia idade. Em 2000, a base da pirâmide sofreu uma contração, principalmente na faixa etária dos que têm menos de dez anos, e, inversamente, a camada da população idosa apresentou sinais de crescimento. Conforme mostra a figura 3.





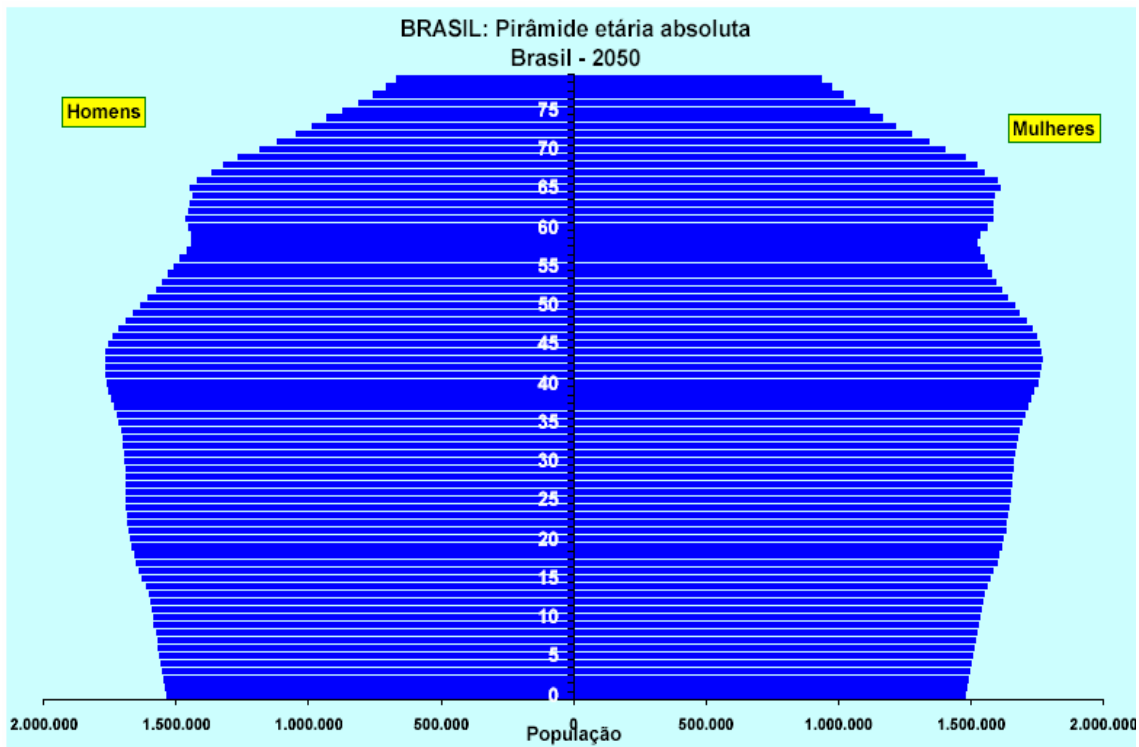
**Figura 3:** Pirâmide Etária Absoluta Brasileira de 2000

**Fonte:** IBGE, 2005

O Brasil apresenta um dos mais agudos processos de envelhecimento populacional entre os países mais populosos. A proporção de pessoas idosas com sessenta anos e mais aumentou de 6,1% (7.204.517 habitantes), em 1980, para 8,6% (14.536.029 habitantes) em 2000, correspondendo a um aumento absoluto de 7,3 milhões de indivíduos (IBGE, 1981, 2001). A razão de dependência demográfica (soma da população menor de 15 anos e de 65 e mais anos dividida pela população com 15 a 64 anos) hoje, definida principalmente pelo segmento jovem, será modificada para uma dependência idosa ao final de 2050 (MOREIRA, 1998).

Por outro lado, o envelhecimento da população é um fenômeno mundial. Nos países desenvolvidos, esse processo se deu lentamente, em uma situação de evolução econômica, de crescimento do nível de bem-estar e redução das desigualdades sociais (MOREIRA, 1998). Nos anos mais recentes, esse processo ganha maior importância nos países em desenvolvimento, com o aumento acelerado da população de sessenta

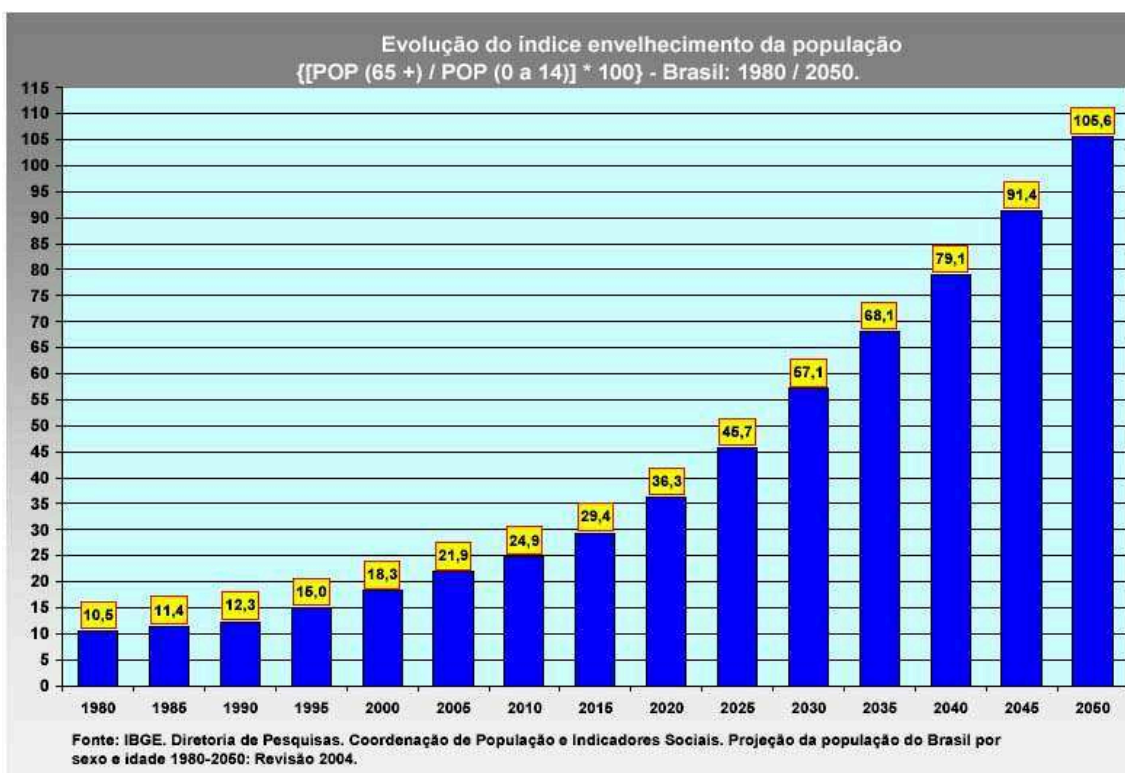
anos e mais em relação à população geral. Observado na pirâmide etária absoluta Brasileira de 2050, na figura 4.



**Figura 4:** Pirâmide Etária Absoluta Brasileira de 2050

**Fonte:** IBGE, 2005

Esses números apontam uma transformação demográfica sem precedentes, uma transição que não acontece só no Brasil, mas em todo o mundo. De acordo com a ONU, (2005) a população mundial com mais de 60 anos vai quadruplicar nos próximos 50 anos e deve atingir a casa de 2 bilhões de pessoas. Quando esse dia chegar, a imensa legião de idosos vai superar, em número, a população infanto-juvenil de até 15 anos, representado pela figura 5.



**Figura 5:** Evolução do índice do envelhecimento da população de 1980 a 2050  
**Fonte:** IBGE, 2005

O crescente envelhecimento da população brasileira para Moreira, (1998), pode ser analisado sob os seguintes fatores: se, por um lado, a esperança de vida tem aumentado principalmente devido ao avanço tecnológico da medicina, por outro, a taxa de natalidade, bem como as taxas de mortalidade e fecundidade, diminuiram na última década. Dessa forma temos um número de nascimentos praticamente igual ao número de óbitos.

Camarano (2002) retrata que em 1990, apesar dos processos responsáveis pelo aumento da longevidade ser resultado de políticas e incentivos promovidos pela sociedade e pelo Estado e do progresso tecnológico, as suas conseqüências têm sido vistas, em geral, com preocupações. Isso porque acarretam pressões para transferências de recursos na sociedade, colocando desafios para o Estado, os setores produtivos e as famílias.

A autora cita como exemplo a produção de um documento pelo Banco Mundial, no ano de 1994, o qual afirma que o aumento da expectativa de vida ao nascer e o declínio da fecundidade nos países em desenvolvimento estão provocando a chamada “crise da velhice”.

Esses dados configuram um enorme desafio para o país neste início de século em relação aos idosos. É preciso investir na promoção da saúde pública, para se lograr prevenir a morte prematura e aumentar a expectativa média de vida da população, para os patamares dos países desenvolvidos. Torna-se também imperativo investir nas políticas públicas para propiciar condições de vida saudável e de qualidade para a população de idosos que cresce progressivamente.

Dessa forma, quase que unanimemente, esses estudos citados anteriormente, concluem que o processo de envelhecimento populacional constitui, também, um problema social que requer medidas urgentes por parte do governo e da sociedade em geral. A importância da efetivação dessas medidas deriva da grande e dispendiosa demanda dos serviços de saúde, que no Brasil, historicamente, atende de forma insuficiente à população em geral.

Na próxima parte do trabalho dá-se continuidade a revisão de literatura com os conceitos e fundamentos para a compreensão do desenvolvimento de carreira.

## 2.3 CONCEITOS E FUNDAMENTOS PARA A COMPREENSÃO DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

### 2.3.1 Histórico sobre a organização do Trabalho

Para compreender o conceito de trabalho é importante lembrar que ele evoluiu concomitantemente com as revoluções sociais pelas quais o homem, como o

conhecemos, vem passando nos últimos milhares de anos (LODI, 1971; MAXIMIANO, 2006).

Segundo Coelho (2006 apud PINTO 2008), o período que antecedeu a Revolução Industrial, ficou conhecido como o da primeira revolução técnico – científica, quando o homem pela primeira vez produziu em larga escala devido ao aprimoramento das suas técnicas de agricultura, gerando excedentes e permitindo que outros indivíduos migrassem da atividade de manuseio da terra e criação de animais para atividades artesanais, como a confecção de roupas e utensílios dos mais variados.

A Revolução Industrial ficou marcada pela aceleração do desenvolvimento dos meios de produção de bens, em que o invento de novas máquinas movidas a vapor e o uso de energia elétrica permitiu a substituição da força bruta por meios mais eficientes.

Uma nova realidade social se implantou, obrigando os antigos artesãos e pequenos proprietários rurais a migrar para as minas de carvão ou para as novas cidades dominadas por fábricas. Novas classes profissionais foram criadas, novas especialidades se mostraram necessárias, houve incremento na ciência e, com isso, a necessidade de novas especializações.

Esse processo foi irreversível e obrigou a criação de normas de conduta entre os industriários e os operários, que evoluíram para o que hoje conhecemos como emprego.

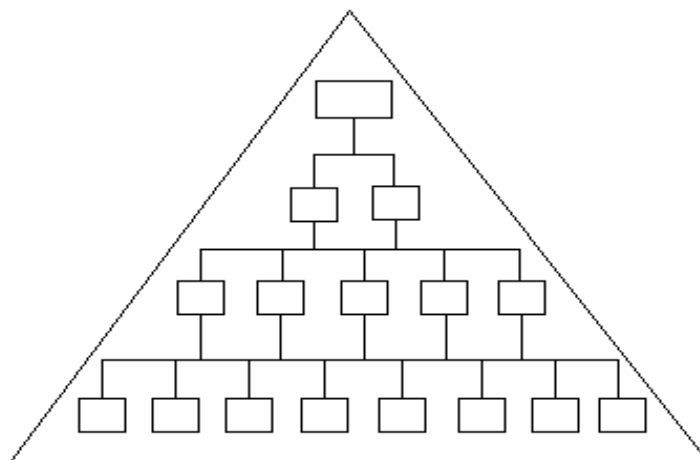
O trabalho pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica e pode ser executado ou não dentro de um emprego. De acordo com Fryer e Payne (1984), o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução. Já, quanto ao emprego, trata-se da ocupação de uma pessoa, correspondendo ao conjunto de atividades remuneradas em um sistema organizado economicamente. A noção de emprego implica quase necessariamente a

noção de salário e do consentimento do indivíduo em permitir que outra pessoa dite suas condições de trabalho.

Após a segunda metade do século XVIII a segunda metade do século XIX, novas e grandes mudanças continuaram a ocorrer nas relações sociais, e toda essa mudança estendeu-se para todos os países da Europa e para os Estados Unidos, ficando conhecida como a Segunda Revolução Industrial.

Segundo Coelho (2006 apud PINTO 2007) as empresas que surgiram entre o período da Revolução Industrial e a segunda metade do século XIX foram classificadas como de segunda onda. As tarefas da segunda onda visavam o aumento da produtividade. O planejamento e os controles eram rígidos para evitarem falhas na linha de produção e os empregados eram selecionados através de testes e treinados para alcançarem o máximo grau de especialização e rendimento.

Embora a carreira não tenha sido abordada diretamente até esse período, para Coelho (2006 apud PINTO 2007), durante a segunda onda, as carreiras eram definidas nos termos específicos de uma empresa, considerando o tempo e as posições ocupadas pelos funcionários numa estrutura piramidal. Conforme ilustrado na figura 6.



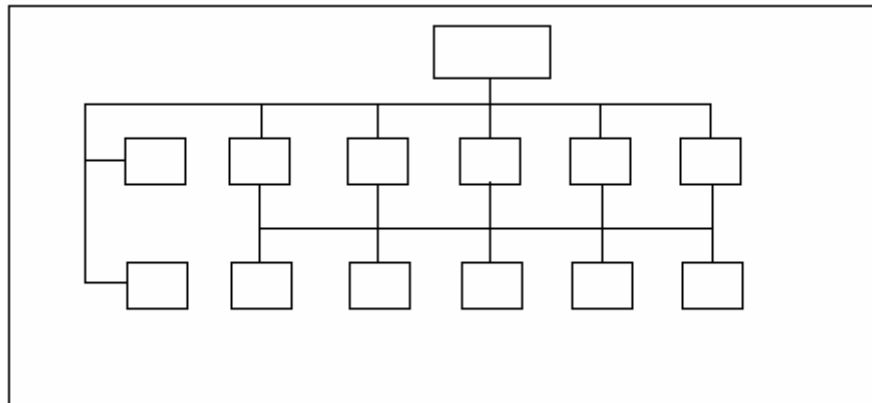
**Figura 6:** Estrutura piramidal

**Fonte:** Chiavenato (2004, p.34)

Entre o fim do século XIX e início do século XX, à medida que a expectativa de vida aumentava, conforme já discutido no capítulo anterior do Processo de Envelhecimento Humano, a aposentadoria passou a prevalecer em muitos países industrializados. No Brasil, a constituição de 1891 foi a primeira a conter o termo aposentadoria, mas só a partir do século XX, a maioria da população assalariada do mundo inteiro passou a contar com a proteção da Previdência Social (FRANÇA, 1999).

A terceira onda, nos anos 1980, marcou o início de uma nova era, com o término da carreira construída numa única empresa. A relação entre a identidade individual com enfoque em uma única e representativa grande corporação, sofreu alterações em meados da década de 80, quando pequenas empresas mostraram-se mais flexíveis e resilientes, deixando de valer a máxima de quanto maior, melhor (TOFFLER, 1992). Segundo o autor, as grandes corporações passaram a alterar suas estratégias de expansão e verticalização, o que implicou também na diminuição do quadro de pessoal e na adoção de contratos temporários de trabalhos, desintegrando os planos de carreira tradicionais (que é discutido na seqüência do capítulo, quando se define os tipos de carreira), assim, a estabilidade começou a perder espaço. Por conseguinte, o desenvolvimento da carreira deixou de ocorrer exclusivamente dentro das organizações.

Nesse mesmo contexto, a coordenação vertical, demonstrado na figura 6 anteriormente, cedeu espaço para a horizontal, conforme demonstrado na figura 7, alterando a configuração da estrutura organizacional tradicional, pois as funções delimitadas de cada cargo tornaram-se imprecisas para que menos pessoas pudessem desempenhar vários papéis (TOFFLER, 1992).



**Figura 7:** Desenho Matricial

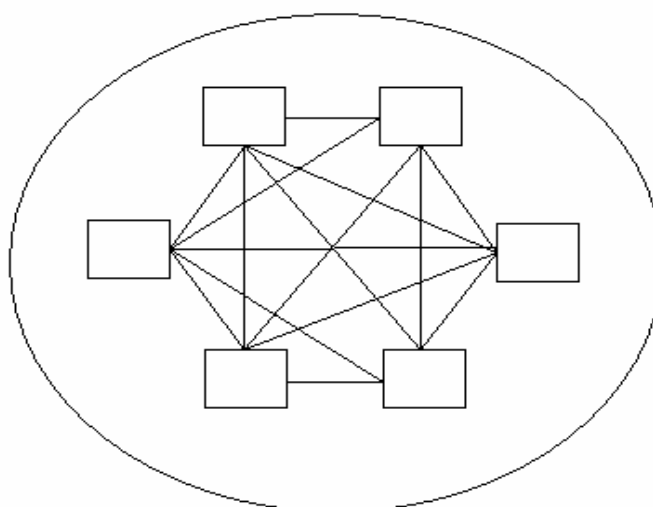
**Fonte:** Chiavenato (2004, p.36)

O período de 1980 e 1990 foi caracterizado por mudanças bruscas de uma era de crescimento para uma sociedade da informação e tecnologia, globalização da economia, movimentos de descentralização, substituição de estruturas hierárquicas por estruturas mais flexíveis e a acentuação do individualismo. Diante dos cenários instáveis, as organizações adotavam estratégias. Surgiu uma multiplicação de programas de planejamento estratégico, reengenharia, qualidade total e capacitação profissional.

A quarta onda chega a partir de 1990 e é marcada pela informação e conhecimento. Segundo Maximiano (2006) acelera-se a utilização de tratamento de informações e comunicação, possibilitando a pulverização de operações das empresas. Computadores, telefones, fax e televisão tornam possível trabalhar, comprar e usar o banco sem sair de casa. Ocorre abertura das economias nacionais, enxugamento do Estado, programas de estabilização econômica, mercados globais, nações interdependentes, necessidade de mecanismos de coordenação global, Internet. Há também, aumento da ênfase no meio ambiente, terceirização em larga escala, fim do emprego, empreendedorismo, qualidade de vida no trabalho, autogestão, administração no terceiro setor.



As empresas bem sucedidas são as que possuem melhores informações e o melhor capital intelectual. A globalização, o aumento da competitividade, a redução de custos, a alta tecnologia e a qualidade, marcaram essa época. A estrutura transformou-se em redes, conforme sugere a figura 8, e aos empregados exigia-se que possuíssem sua própria rede de relacionamentos, passando a ser medido em função da capacidade de agregar valor ao processo (MAXIMIANO, 2006).



**Figura 8:** Desenho Orgânico

**Fonte:** Chiavenato (2004, p. 38)

Na era do conhecimento ou da informação, a prestação de serviços dá origem a idéia de gestão de carreira. O profissional que passa a fazer diferença na era do conhecimento é aquele que agrega e transforma o conhecimento em competência. Saber filtrar e transformar toda essa informação e conhecimentos disponíveis em competências que possam ser usadas para gerar empregabilidade ainda é o grande desafio do trabalhador contemporâneo (MINARELLI, 1995).

Segundo o autor, a empregabilidade é a capacidade de ser empregável, isto é, dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com

novas necessidades do mercado de trabalho. O profissional pode ser *free-lancer*, consultor associado ou independente, prestar serviços temporários, trabalhar por projetos, risco ou participação nos resultados, ser autônomo ou ainda abrir uma microempresa.

### **2.3.2 Significado do Trabalho**

O trabalho pode ser compreendido como o meio pelo qual são produzidos bens e serviços necessários para a sociedade (DAVIES; SHACKLETON, 1977), pode ser interpretado ainda como uma atividade instrumental executada por pessoas objetivando a manutenção e preservação da vida para alterar de forma planejada o ambiente humano (NEFF, 1968 apud DAVIES; SHACKLETON, 1977).

O trabalho desde a Revolução Industrial, segundo descrito anteriormente no histórico sobre o trabalho, passou a ocupar grande parcela do tempo da vida das pessoas. Já as recompensas econômicas, fruto deste trabalho, determinaram o padrão de vida e conseqüentemente a posição social do indivíduo (DAVIES; SHACKLETON, 1977).

Os autores, citando Seeman (1974), destacam que o trabalho interfere no cotidiano da vida das pessoas e é extremamente importante porque toma metade da vida ativa dos indivíduos. O trabalho permite o ingresso em círculos sociais, possibilita as sensações de fracasso ou sucesso diário, define o interesse político e faz parte da identidade pessoal.

Reafirmando a importância do trabalho como componente da identidade pessoal Codo, (2006, p. 80) partindo de alguns conceitos de trabalho para compreender a sua importância, destaca a definição de Karl Max que diz: “Trabalho, antes de tudo, é um ato que se passa entre o homem e a natureza. Ao mesmo tempo em que age, por esse

movimento, pela natureza exterior e a modifica, modifica a sua própria natureza e desenvolve faculdades que nela dominavam”.

Para Codo (2006, p. 80) “o trabalho é o ato de transmitir significado à natureza”. Destaca ainda que o significado do trabalho transcende a ação transformadora da natureza, o sentido que o homem dá a esta ação de transformar e o retorno desta transformação é o que pode ser compreendido como atribuído ao significado do trabalho.

A relação entre a influência do significado atribuído ao trabalho e a formação da identidade pessoal é destacada por Ciampa (1994) que salienta que a identidade do eu é formada em comparação com o outro, ou seja, quem sou eu em relação a quem?

A formação da identidade tem forte influência do trabalho uma vez que a pessoa não se compara somente com os pares profissionais, mas também com o nível de qualidade profissional de seus pares. Exemplificando, “sou professor como X, mas não tenho a mesma titulação que Y”, portanto sou menos importante socialmente neste grupo ao qual pertença.

O trabalho pode ser entendido não só em termos de sua função na sociedade, mas também em termos de seu significado para cada trabalhador. A formação do significado do trabalho, portanto, é um processo individual, relacionado às estruturas cognitivas que influenciam as percepções e comportamentos dentro do contexto em que se enquadram os indivíduos, mas também social, uma vez que se dá dentro de uma cultura específica (BITTAR, 1997).

Entretanto, Kanaane (1994) lembra que nas sociedades atuais, em qualquer parte do mundo, as oportunidades de um trabalho significativo e satisfatório parecem tornar-se cada vez menos possíveis. Intensifica-se, em contrapartida, o nível de exigências para os trabalhadores, enquanto aumentam os índices de desemprego. Paradoxalmente,

observa-se um crescente desejo de autonomia e envolvimento nas decisões que afetam a pessoa ou o conjunto que compõe a comunidade organizacional. Dessa forma o trabalho ocupa um inegável espaço na existência humana. Coloca-se entre as atividades mais importantes e, de qualquer maneira, constitui-se na principal fonte de significados na constituição da vida de todos. As pessoas articulam-se em redor das atividades laborais.

A perda do trabalho pode significar também a perda de parte da identidade pessoal. Por esse motivo é tão importante compreender o trabalhador mais velho e o processo de aposentadoria (SANTOS, 1999).

Estudos pioneiros realizados na Inglaterra e Estados Unidos destacam a perda de postos de trabalho que exigem mais força física, velocidade e pressão de tempo de pessoas com faixa etária acima dos 45 anos para trabalhadores mais jovens (DAVIES; SHACKLETON, 1977).

Esse resultado está em consonância com o item do processo do envelhecimento humano deste trabalho que apresenta como característica a perda da força muscular, visão, audição dentre outros.

Davies e Shackleton (1977) relatam outro estudo no qual se constatou que em decorrência da perda de postos de trabalho por profissionais mais velhos a reinserção no emprego se dava em funções menos qualificadas, fazendo com que pessoas muito preparadas se submetessem aos empregos aquém de sua formação.

Em contrapartida, outros estudos demonstraram que trabalhadores mais velhos manifestavam mais responsabilidade na execução de tarefas, necessitavam de maiores desafios, podendo-se inferir que buscavam novos significados para o trabalho que executavam.

A perda do trabalho para pessoas mais velhas pode ocorrer também em função da aposentadoria. Como no caso da aposentadoria compulsória, que é fruto das mudanças sociais, econômicas, tecnológicas e demográficas, os trabalhadores devem aposentar-se na faixa etária dos 60 aos 70 anos, dependendo do país e da ocupação que exerce. Esta perda do trabalho gera prejuízos financeiros e sociais ocasionando danos psicológicos que a ausência de convívio social acarreta com a perda do trabalho e do poder aquisitivo.

### **2.3.3 Facetas do trabalho**

Segundo Friedmann, (1983, apud KANAANE, 1994) o trabalho assume diferentes facetas, como: o aspecto técnico, o aspecto fisiológico, o aspecto moral, o aspecto social e o aspecto econômico.

O aspecto técnico, segundo Friedmann (1983, apud KANAANE, 1994) implica nas questões relacionadas com o lugar de trabalho, adaptação fisiológica e sociológica. Segundo o autor, todo trabalho envolve em alguns casos, mais e em outros menos esforços físico e intelectual. Para ele, privilegiar o trabalho que demanda maior esforço intelectual é, sem dúvida, um modo de favorecer interesses, desprezando a evidente indissociação do pensar e do fazer em qualquer atividade laborativa e suas conseqüências para a saúde mental do trabalhador.

Segundo (VITTA, 2006), estudos mostram que trabalhadores com baixo nível de escolaridade formal apresentam baixo poder aquisitivo, falta de possibilidades para atuar em outras áreas, de habilidades sociais, atitudes e ambições. Conseqüentemente,

esses indivíduos exercerão ocupações que exigem altas demandas físicas associadas a condições ergonômicas inadequadas, influenciando diretamente no seu bem estar físico e mental, resultando, em longo prazo, no decréscimo de sua capacidade para o trabalho.

O aspecto fisiológico, cuja questão fundamental se refere ao grau de adaptação homem-lugar de trabalho-meio físico e ao problema de fadiga. Incluem as condições ambientais, como no caso da temperatura, o ruído, a iluminação e as dimensões inadequadas do posto do trabalhador em relação à antropometria do operador. Nygard, Luopajarvi e Ilmarinen (1991, apud VITTA 2006) por meio de estudos mostraram que a relação entre desconforto musculoesquelético percebido, a força muscular, a saúde percebida, doenças e capacidade de trabalho, os mais velhos tendem a apresentar maior ocorrência de desconfortos quando comparados com os mais jovens.

Segundo (TUOMI et al, 1991 apud VITTA, 2006) constata que a capacidade para o trabalho é inferior nos trabalhadores que apresentam maiores taxas de desconfortos musculoesqueléticos, em todas as categorias profissionais.

Outro dado observado por Ilmarinen, (1994, apud VITTA, 2006) que estudou a relação entre a capacidade para o trabalho, demanda física e incidência de problemas musculoesqueléticos em 6.257 trabalhadores, na faixa etária de 45 a 58 anos. Verificou que os menores índices de capacidade de trabalho estão relacionados com a idade, o gênero e a demanda no trabalho. Também notaram maior prevalência de desconfortos nos indivíduos na faixa etária acima de 51 anos e os indivíduos dos grupos com baixos índices de capacidade de trabalho apresentaram maior prevalência de desconfortos.

Para Kanaane (1994) o aspecto moral do trabalho como atividade social humana é considerada especialmente as aptidões, as motivações, o grau de consciência, as satisfações e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade. Para o autor,

a busca da sobrevivência e manutenção da auto-estima contrapõe-se aos sentimentos de pouca utilidade do trabalho realizado e restrita expressão da potencialidade que existe em cada um. Se, para a sobrevivência, o trabalho deveria satisfazer pelo menos as necessidades básicas diárias, na perspectiva psicológica é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de auto-estima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Estabelece suas aspirações e seu estilo de vida. Em suma, é um forte componente na construção das pessoas que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si. (FRIEDMANN, 1983 *apud* KANAANE, 1994).

Dessa forma, relata Friedmann (1983, *apud* Kanaane 1994) que as demandas organizacionais e as necessidades individuais descompensam algo implícito na relação: as expectativas do empregado ficam, pouco ou muito, frustradas. As ações do trabalhador são influenciadas pela formação que o diferencia como ser único, no nível dos conteúdos subjetivos e de herança genética, e pelos fatores do ambiente externo. Sua satisfação depende intrinsecamente do modo como percebe as condições circundantes e como se associam às suas expectativas.

Em outras palavras, o trabalho que executa e o ambiente onde estão inseridas as atividades devem ser dotados de sentido ou significado consistente com o conjunto de valores que é peculiar àquele trabalhador. Atividades que são de alguma forma impostas a trabalhadores que não conseguem perceber a finalidade das mesmas ou como acontece em situações extremas, com o propósito de tortura, para serem invariavelmente desfeitas, põem em risco a sanidade mental (FRIEDMANN, 1983 *apud* KANAANE, 1994).

O aspecto social, segundo Kanaane (1994) que considera as questões do ambiente de trabalho e os fatores externos (família, sindicato, partido e classe social). As sociedades

se organizam em função do trabalho que é um núcleo definidor do sentido da existência humana.

Observa o autor que toda a nossa vida é baseada no trabalho, nos processos de socialização que nos preparam para isto, quando ainda não entendemos tais significados. As relações de dependência são características dos humanos ao nascerem, principalmente em seus primeiros anos de vida. A maturidade completa-se e associa-se, via de regra, ao início de uma atividade produtiva (KANAANE, 1994).

O trabalho para Zanelli e Silva (1996) é o principal regulador da organização da vida humana, horários, atividades, relacionamentos pessoais são determinados conforme as exigências do trabalho. Portanto ao perder o emprego muitas pessoas ficam desorientadas, desestruturam-se emocionalmente, sentem-se inúteis, como se não tivessem nenhuma contribuição a dar. Passam a procurar em outras coisas, substitutivos para aquilo que o emprego proporcionava (ZANELLI; SILVA, 1996).

O trabalho, sem dúvida, é o fator primordial na empresa e na sociedade, consiste em um esforço planejado, ainda que nem sempre, dirigido, de algum modo, à transformação da natureza. Para tanto, sincronia de esforços e coesão de objetivos específicos é imprescindível para atingir o propósito maior, com frequência reduzida apenas à lucratividade (ZANELLI; SILVA, 1996).

O aspecto econômico, como fator de produção de riqueza, geralmente contraposto ao capital, e unido em sua função a outros fatores tais como: organização, propriedade e terra. É por meio do trabalho assalariado que as pessoas, em expressiva parcela, buscam atender as suas necessidades e alcançar a autonomia. Contudo, as relações de produção deixam claro o estabelecimento de outra forma de dependência: a empresa dispõe da força de trabalho e, quase sempre, retribui parcimoniosamente (ZANELLI; SILVA, 1996).



## 2.4 CARREIRA

Este tópico da revisão da literatura tem por objetivo facilitar a compreensão do processo de aposentadoria, uma vez que o foco está em compreender a ação em sujeitos que continuam ativos no mercado de trabalho.

Os conceitos e abordagens sobre o tema, os ciclos de desenvolvimento que abarcam desde as escolhas profissionais até o ponto de encerramento com a aposentadoria, tanto individuais quanto organizacionais, processos de estagnação ou entrincheiramento e relação da carreira com gênero e idades podem facilitar a discussão dos resultados encontrados.

Segundo Martins (2001), a noção de carreira é historicamente nova, uma vez que nas sociedades antigas, o que se percebia era uma simples mudança de ocupações dentro da família que eram transmitidas de pais para filhos.

Chanlat (1995) descreve que antes do surgimento da sociedade industrial, cada indivíduo dedicava-se as funções permitidas pela sua origem social. A monarquia não permitia reconhecimento e mobilidade social, pois havia uma prioridade em preservar as estruturas aristocráticas.

Etimologicamente a palavra carreira se origina do latim *via carraria*, estrada para carros (MARTINS, 2001; DUTRA, 1996). Quando surgiu o termo carreira, o mesmo tinha conotação mais relacionada ao tempo de uma pessoa numa única categoria de trabalho e dentro de uma empresa. Somente a partir do século XIX, o termo passou a designar a trajetória da vida profissional. Contudo a carreira, então, pode expressar uma mobilidade ocupacional referindo-se a um caminho a ser trilhado por um profissional (MARTINS, 2001).

Para Hall (1976, apud COELHO, 2006) o conceito de carreira pode ser compreendido em dimensões distintas dependendo do autor e do contexto. Para o autor as dimensões de carreira são: a carreira compreendida como progressão – uma serie de promoções e deslocamentos ascendentes na hierarquia profissional. A segunda dimensão é a carreira como profissão – está relacionada a um padrão esperado de progressão como as profissões liberais, de professor e executivos. A terceira dimensão é a carreira como a seqüência de ocupações, mais próximo do relato de historia de trabalho de uma pessoa, independente do nível ocupado. E, a quarta e última dimensão é a carreira como uma seqüência de experiências que constituem o histórico profissional da pessoa. A diferenciação entre carreira e ocupação faz-se necessário uma vez que existem divergências entre os autores. Para Super (1972) existe uma diferença básica entre ocupação e carreira principalmente quanto a sua abrangência. Para o autor, carreira tem um sentido mais amplo e está relacionado à seqüência profissional da pessoa quanto aos cargos ocupados, variedade e tipos de empregos e as posições que foram assumidas nesta trajetória. Destaca ainda que do ponto de vista psicológico a carreira pode ser compreendida como uma série de papéis sociais que uma pessoa desempenha na vida profissional e que são conseqüências de suas escolhas com base nos valores e crenças pessoais. Estas escolhas podem levar ao sucesso ou ao fracasso profissional.

Para Super (1972) a ocupação está relacionada à remuneração advinda da execução de determinadas atividades que possuem valor no mercado de trabalho. Do ponto de vista psicológico, é um tipo de atividade que necessita de conhecimentos, habilidades e aptidões que devem ser adquiridas ou desenvolvidas para a execução de papeis sociais que podem ser recompensados.

A proposta de conceito de carreira para Martins (2001) pressupõe que é importante ter consciência que a definição de carreira não deve ser compreendida somente como uma escolha do indivíduo, sem se considerar os determinantes do cenário da empresa, que engloba as expectativas de ambas não precisando ser necessariamente uma seqüência linear de experiência e trabalhos, mas uma série de transições e estágios pelos quais, o indivíduo, passa na sua relação com o meio que está inserido.

Outro fator que deve ser considerado é que o conceito atual de carreira passou por uma série de estágios relacionados ao contexto nos quais foram concebidos, por este fato será apresentado a seguir as contribuições para o desenvolvimento dos conceitos sua contextualização e autoria.

#### **2.4.1 A evolução do conceito carreira.**

Segundo a perspectiva tradicional, Martins (2001) sugere que o termo carreira, foi associado ao percurso dentro de uma determinada empresa, em que se destacam três pontos que delimitam sua conceituação:

- A noção de estar associada ao ganho de posições dentro de uma organização, com conseqüente crescimento de *status* e salários.
- A noção de profissão – percebidas por meio de funções exercidas em determinados tipos de empresas e instituições.
- Pressuposição da existência de estabilidade no período ocupacional do indivíduo.

Dentro dessa abordagem tradicional, Chalant (1995) demonstrou pelos seus estudos, que a noção de carreira era: predominante masculina, de classes sociais superiores baseada numa progressão linear vertical e pautada na estabilidade de emprego. Desta forma, o sucesso na sua progressão era avaliado em quantos degraus se conquistavam

na hierarquia da empresa. Até então ter uma carreira não era para todos, a carreira correspondia ao curso de desenvolvimento profissional, restritamente ligado a progressão formal nos níveis hierárquicos (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Assim, tem-se o vínculo necessário da carreira com a organização, logo, advém disso o modelo tradicional de carreira corroborada pela existência do estado industrial (ARTHUR, 1994).

O estado industrial é conhecido assim por caracterizar dominação de grandes corporações, até a década de 70, que presumidamente estavam ali para ficar, logo, as relações trabalhistas eram únicas e estáveis, pois o comprometimento organizacional preconizava a ligação contínua entre o indivíduo e a organização, emergindo a idéia de carreira organizacional.

Na carreira organizacional impera a previsibilidade, progressão e determinação (TIRY-CHERQUES, 2006). As tarefas eram bem definidas para garantir a padronização e produtividade máxima. Desde o ingresso na empresa já se conhece a trajetória devido à movimentação ser previsível à medida que ocorre em uma escala hierárquica estabelecida, sem abrir espaço para o planejamento individual do percurso profissional, que é determinado pela organização, sobretudo pelo tempo de serviço. Nesse contexto, predomina o contrato psicológico de longo prazo ou relacional, entre empregado e empregador.

Um contrato psicológico, ou implícito, é caracterizado como um jogo de crenças individuais, formadas pela organização, quanto a termos de um acordo de troca entre os indivíduos e as organizações nas quais trabalham (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

Em meados da década de 80, quando as pequenas empresas mostraram-se mais presentes, alterando os tipos de contratos de trabalho, desintegrou os planos de

carreira tradicionais. Por conseguinte, o desenvolvimento da carreira deixou de ocorrer exclusivamente dentro das organizações.

Chalant (1995) apontou as principais causas do declínio da carreira tradicional, relacionada aos seguintes acontecimentos:

- Penetração crescente de mulheres no mercado de trabalho;
- Elevação do grau de instrução;
- Cosmopolitização do tecido social;
- Afirmação dos direitos dos indivíduos;
- Globalização da economia, competitividade e turbulência ambiental;
- Necessidade de mudança nas organizações;

Desta forma, a responsabilidade pelo desenvolvimento de carreira passa para uma perspectiva individual, não sendo mais a empresa quem determinará o percurso de trabalho de uma pessoa, apesar de ainda influenciar nas tomadas de decisões das pessoas.

O significado de carreira sofreu influências da dinâmica social, econômica e da própria noção de trabalho. De acordo com as mudanças, em todo o contexto, surge uma nova visão, que a relaciona a qualquer trabalho, remunerado ou não, mantido ao longo de um período extenso (MARTINS, 2001).

Todas as mudanças sociais e econômicas transformaram a noção de carreira, a partir disso surge um novo contrato entre os profissionais e as organizações, o contrato proteano.

O termo proteano deriva do deus grego Proteus, que segundo a mitologia, possuía habilidade de mudar de forma ao comando de sua vontade (MARTINS, 2001), por essa razão Hall (1976 apud COELHO, 2006) escolhe essa denominação, para associar a nova perspectiva de carreira ao indivíduo capaz de se adaptar as diversas influências

no desenvolvimento de sua trajetória profissional, gerindo ele próprio sua vida e sua caminhada profissional. O modelo proteano de carreira inclui três aspectos de destaque:

Primeiro, ele abre novos modos de pensar o trabalho, pois as pessoas tendem a pensar no desenvolvimento de carreira como a ascensão dentro de uma única função ou empresa, mas o conceito proteano carrega a mobilidade consigo.

Em segundo lugar, ele amplia o próprio conceito de carreira, pois existe uma tendência em associar carreira com o trabalho pago dentro de organização, ao passo que nesse novo contrato as atividades do trabalho são sobrepostas às fronteiras de uma empresa e de sua própria função, assim, ocorre o inverso, pois encerra a fronteira de uma instituição no momento que o trabalho pode ser feito em casa e não se restringe a uma única função.

Em terceiro lugar, esse conceito de carreira abre novos modos de pensar na relação entre empregadores e empregados, pois se tornou evidente que as pessoas competentes e ambiciosas passaram a tomar as rédeas de suas carreiras ao invés de entregar esse papel às organizações, o que as tornam mais requisitados, isto é, com auto-nível de empregabilidade, autonomia e adaptabilidade para assumir novas funções (HALL; MIRVIS, 1994 apud MARTINS, 2006). Depois desses três aspectos é possível afirmar que a carreira proteana abrange as seguintes dimensões:

- a) o contrato proteano: negociação mútua, de troca, entre empregado e empregador, o que propicia mobilidade ao indivíduo;
- b) sucesso psicológico: busca de um equilíbrio entre as demandas pessoais, familiares e profissionais;

c) auto-gerenciamento da carreira: transfere à própria pessoa o curso de sua carreira, seu auto-desenvolvimento, aperfeiçoamento, bem como todas as etapas de seu planejamento.

Da concepção do contrato proteano e das transformações do contexto macroeconômico, emergiu a carreira sem fronteiras (HALL; MIRVIS, 1994 apud MARTINS, 2006) dentro de um contexto de competição global.

Segundo Robbins (2005, p. 460) “uma carreira sem fronteiras é uma seqüência de oportunidades profissionais que extravasam os limites de um único lugar de trabalho”. Para o autor, esse tipo de carreira tende a incluir o trabalho em funções diversas, movimentos laterais e períodos de trabalho autônomo.

Para Robbins (2005), a administração trocou a necessidade de estabilidade pela necessidade de flexibilidade. Cada vez mais as atividades são realizadas por trabalhadores temporários, as atividades passam a ser terceirizadas. Com o achatamento da estrutura hierárquica, as oportunidades de promoção passam a serem reduzidas.

A carreira sem fronteira é sugerida por Defillipi e Arthur (1994), como transformação da carreira tradicional na busca pela independência e autonomia da carreira em relação às organizações.

Para Defillipi e Artur (1994, apud LACOMBE; CHU, 2006) a carreira sem fronteiras foi proposta como um modelo para a relação de independência entre as pessoas e as organizações no contexto de competitividade e necessidade de agilidade e flexibilidade. Nesse sentido, as carreiras sem fronteiras, opostas as carreiras organizacionais, onde as pessoas movem-se além do limite de um único empregador. Nesse tipo de carreira, o profissional tem validação externa a da empresa em que trabalha, pois pode receber ofertas de outras empresas, assim, mantém uma rede de relacionamentos externa. A

pessoa pode recusar oportunidades para que possa dedicar maior tempo à família ou fazendo o que gosta (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

Uma carreira sem fronteiras pode existir quando a carreira real ou a significação da carreira transcendem o limite de um empregador único. Isto pode resultar em uma carreira com muitos empregadores por modificações nos vínculos empregatícios e até ocupações, ou uma carreira que ganha a significação de exterior (não no sentido de outra nação, mas do ambiente externo), independente da organização (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

Nessa perspectiva a pessoa toma a responsabilidade pela sua própria carreira da mesma maneira da proteana. Portanto, existem similaridades entre as mesmas, pois a carreira passa a ter um sentido subjetivo e com objetivo pessoal, com aspirações distintas daquelas direcionadas a ascensões hierárquicas em uma organização específica, comuns na carreira tradicional. De fato, esses dois conceitos de carreira são complementares, pois o propósito foi mostrar a evolução da carreira, abordando desde o modelo tradicional até visão contemporânea que os engloba (GRANROSE; BACCILI, 2006).

Nas carreiras contemporâneas, o indivíduo é responsável pelo gerenciamento e planejamento de sua própria carreira e enfatiza o desenvolvimento de competências e aprendizado (ROBBINS, 2005). A carreira para Defillipi e Artur (1994, apud LACOMBE; CHU, 2006), deixa de ser circunscrita às fronteiras de uma organização e passa a integrar todas as esferas da vida do indivíduo, como trabalho, família, lazer e convívio social. Malvezzi (1999) afirma que na carreira sem fronteira, o indivíduo não recebe e nem busca empregos, mas os criam e recriam, a partir de suas competências. Conseqüentemente carreira sem fronteira integra as perspectivas organizacional e individual (LACOMBE; CHU, 2006).



Hall (1989 apud Martins, 2006) empreende uma série de estudos e propõe um quadro comparativo entre os tipos de carreira, conforme demonstrado no quadro 1.

CARREIRA TRADICIONAL	CARREIRAS CONTEMPORÂNEAS Proteana \ Sem Fronteira
<b>1. A carreira é gerenciada pela organização;</b>	<b>1. A carreira é gerenciada pelas pessoas, não pela organização.</b>
2. Carreira como percurso ou escada dentro de uma determinada empresa.	2. A carreira é uma série de experiências, habilidades, aprendizados, transições e mudanças na identidade ao longo da vida. (o que conta é “a idade da carreira”, não a idade cronológica).
<b>3. Desenvolvimento é:</b> - Treinamento formal; - Mobilidade Vertical.	<b>3. Desenvolvimento é:</b> - Aprendizado contínuo; - Auto - dirigido; - Racional, e , - Encontrado em desafios de trabalho.
<b>4. Ingredientes para o sucesso:</b> - Saber como; - Estabilidade no emprego e na carreira.	<b>4. Desenvolvimento não é (necessariamente):</b> - Treinamento formal; - Retreinamento, ou, - Mobilidade
<b>5. As organizações provêem:</b> - Benefícios; - Responsabilidade pelo desenvolvimento da carreira do empregado.	<b>5. Os ingredientes para o sucesso mudam:</b> - Do saber- como para o aprender- como; - Da segurança no emprego para a empregabilidade; - Das carreiras organizacionais para as proteanas e\ou sem fronteiras; e - Da identidade profissional para a identidade integral.
<b>6. A meta:</b> sucesso profissional medido através da ascensão na hierarquia da empresa.	<b>6. As organizações provêem:</b> - Atribuições desafiadoras; - Promotores de desenvolvimento; - Informação e outros recursos para o desenvolvimento.
<b>7. A meta:</b> não há.	<b>7. A meta:</b> sucesso psicológico.

Quadro 1: Quadro Comparativo entre carreira tradicional e contemporânea  
Fonte: Martins (2006) apud Hall et al (1989, p.32) adaptado pela autora

Portanto, na abordagem tradicional de carreira, há a noção de avanço, com a expectativa de progressão vertical na hierarquia de uma organização, à qual se associa a metáfora de escada, que é acompanhado de sinais de crescente *status* e de ganhos financeiros. Enquanto que contexto atual de carreira, dado o seu dinamismo e complexidade, outros dois conceitos tornam-se cada vez mais relevantes, a saber:

trajetória de carreira, ou seqüência de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo, tanto na condição de assalariado como de trabalhador independente e transições profissionais, equivalendo às diferentes etapas do desenvolvimento vocacional que são suscitadas pelas perdas de emprego e que se revelaram ser igualmente transições sócio-profissionais.

Assim, é que essa trajetória profissional passa a ser percebida como algo bem mais complexo. Então, outros termos, como planejamento e desenvolvimento de carreira, também surgiram posteriormente (LEOCÁDIO, 1982).

#### **2.4.2 O desenvolvimento de carreira**

A carreira para Schein (1996) é conceituada de diferentes maneiras e possui muitas conotações. Pode se aplicar a alguém com uma profissão ou cuja vida profissional é bem estruturada e implica progresso constante ou como, a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e como é vista por ela.

Schein (1978) apresenta uma proposta de desenvolvimento de carreiras com base no critério de compartilhar duas perspectivas:

- A “carreira interna”, aquela que cada um tem uma idéia de seu trabalho e o papel que desempenha;
- E a “carreira externa” sendo aquela para nos referirmos às etapas concretas exigidas por uma profissão ou organização, para que tenha progresso.

Estas observações ressaltadas por Schein assemelham-se aos conceitos de significado do trabalho. A carreira interna envolve os sentidos subjetivos atribuídos ao trabalho enquanto que a carreira externa está mais próxima da perspectiva social do trabalho.

Para Schein (1978) o desenvolvimento das carreiras dentro das organizações pode ser analisado mediante três de suas dimensões, a vertical, a horizontal e a radial, as quais constituem possíveis caminhos da movimentação das pessoas dentro delas:

- Dimensão *vertical*, representando os *níveis hierárquicos*, os movimentos da pessoa para cima ou para baixo, conforme as mudanças nos graus;
- Dimensão *horizontal*, representando os movimentos laterais ou *áreas funcionais* que se referem as destrezas, habilidades e conhecimentos da pessoa para se aprofundar em uma ou mais áreas profissionais;
- Dimensão *radial*, representando os movimentos da pessoa em direção ao círculo interno – centro de poder – ou níveis de influência da organização; significa incrementos ou redução de sua influência dentro dela.
- Carreira entendida como *seqüência de experiências relacionadas com o trabalho* e que se refere à visão subjetiva, à experiência, ao significado e/ou ao comportamento da pessoa nos trabalhos desempenhados na sua vida profissional que, logicamente, sofreram influências internas e externas à organização.

Outra proposta considerada é a de (DRIVER, 1982 *apud* STONER; FRIEDMAN 1995). Ele propõe a idéia de *estrutura conceitual da carreira*, à qual deve ser subordinada ao pensamento da pessoa com relação à sua carreira, não necessariamente focado no conteúdo do próprio conceito de carreira, mas especificamente no caminho pelo qual as próprias idéias na carreira são organizadas. Entre os principais elementos estruturais para definir o termo, o autor cita:

- Tempo de eleição da carreira, constituindo pelo momento ou período em que é feita a escolha de carreira;

- Permanência da eleição da carreira, período de duração da decisão feita sobre a carreira;
- Direção de mudança da carreira, correspondendo à preocupação com o caminho ou sentido direcional para onde se dirige o desenvolvimento da carreira.

Com o emprego desses três elementos, surgem os quatro sistemas de conceito de carreira: linear, estável, espiral e transitório. (DRIVER, 1982 *apud* STONER; FRIEDMAN, 1995). O conceito linear é representado por aquela pessoa que fez sua escolha de ocupação na juventude e sabe que é para toda a vida; portanto, elabora seu plano de movimentação hierárquico para cima. Por outro lado, o conceito de carreira estável é representado por quem escolhe um campo de trabalho profissional na etapa de vida inicial e não pretende mudar, ou seja, permanece durante toda a vida na mesma ocupação. Já o conceito de carreira espiral este é representado pela pessoa que periodicamente muda de organização ou de área profissional durante a sua vida. A direção da movimentação geralmente é para cima, no sentido de obter maior status. Finalizando, o quarto conceito de carreira transitória é representado pela pessoa que faz sua opção programada ciclicamente e após cada período previsto cumprido, movimenta-se para uma nova área profissional.

Complementando os critérios estabelecidos por Driver (1982), surge a proposta de (CLAWSO et al *apud* STONER; FRIEDMAN,1995), afirmando que a carreira não deve considerar apenas a progressão no sentido literal, mas também contemplar o período de decréscimo, estabelecendo mais dois critérios:

- Conceito de carreira no platô, representado por aquela pessoa que alcança um determinado nível de hierarquia, ali permanecendo por muito tempo e sem possibilidade de progredir, ou seja, um período de estagnação;

- Conceito de carreira em declínio, representado por pessoa que, uma vez alcançado determinado nível de hierarquia, nele permanece por um período de tempo e logo começa a desenvolver na carreira.

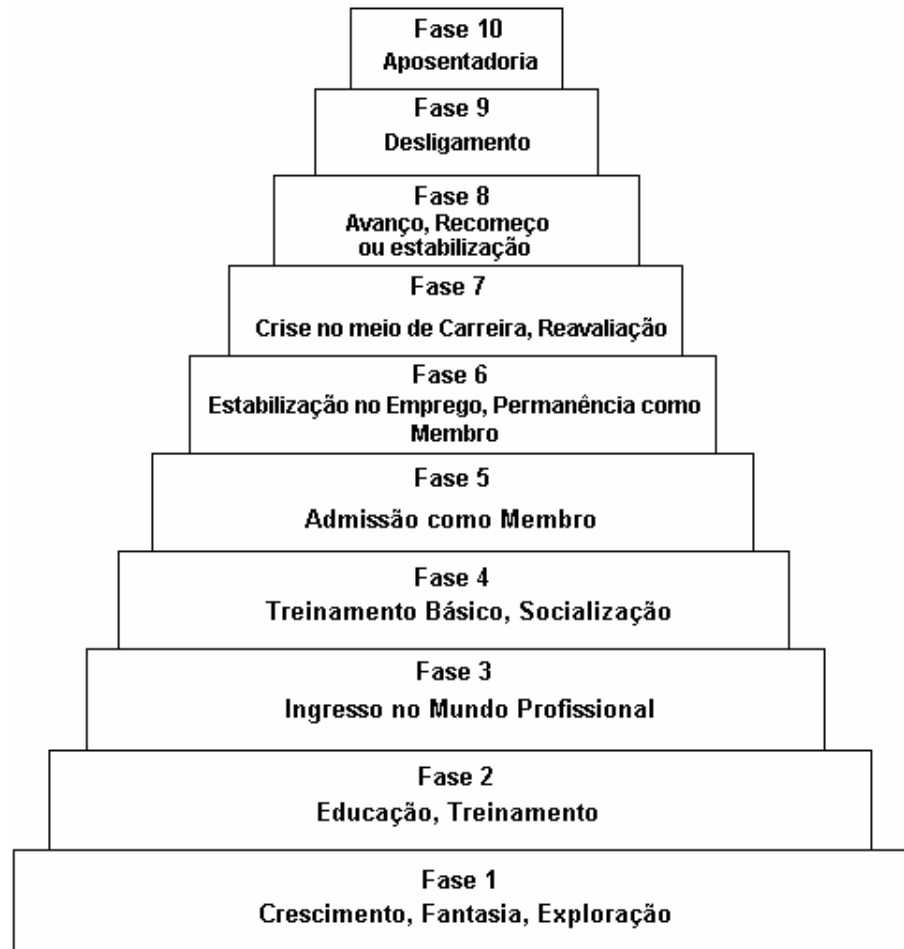
### **2.4.3 Ciclos de carreira**

Para os autores Decenzo e Robbins (2001), uma forma de se avaliar uma carreira é considerá-la em estágios. Assim como o desenvolvimento biológico dos seres humanos, que é marcado por ciclos como a infância, a adolescência, a idade adulta e a velhice, a carreira também possui um ciclo marcado por estágios que, muitas vezes, está alinhado com os anseios e experiências adquiridas pelo indivíduo ao longo do seu desenvolvimento profissional.

Entende-se que ciclo da carreira é marcado pela progressão ao longo das fases que a compõem. Dessa maneira, tem-se um estágio inicial, que é o momento da busca por uma carreira; os estágios intermediários, de construção e desenvolvimento da vida profissional e um estágio final, isto é, o término da carreira (DECENZO; ROBBINS, 2001).

Para o autor (SCHEIN, 1978, apud SCHEIN 1986), as fases da carreira, não são atreladas à idade da pessoa, mas sim a um esquema interno de atividades para cada pessoa que varia de acordo com a profissão ou com o que a pessoa exerce. Sendo demonstrada através da figura 6.

Fase 1 – Crescimento fantasia e exploração. Neste período, geralmente associado à infância e à pré - adolescência, uma profissão é apenas um pensamento, e uma carreira, pouco significa fora um estereótipo profissional e um objetivo geral de “sucesso”.



**Figura 6:** Principais fases da carreira.

**Fonte:** Schein (1986 p.21)

Fase 2 – Educação e treinamento. Dependendo da profissão, este processo pode ser complexo ou simples, levando apenas alguns meses, vinte anos ou até mais. Há muitas opções durante esta fase, à medida que as metas profissionais vão se tornando mais claras e se transformando.

Fase 3 - Ingresso no mundo profissional. Para a maioria das pessoas, independentemente de seus níveis de preparo, esta é uma época principalmente de adaptação, na qual elas tomam conhecimento da realidade do trabalho e de suas próprias reações.

Fase 4 – Treinamento básico, socialização. A duração e intensidade deste período variam de acordo com a profissão, a organização, a complexidade do trabalho, os

pressupostos da organização sobre a importância de ensinar aos novos membros a sua filosofia e o grau de responsabilidade que a sociedade atribui à profissão. O profissional se vê diante de escolhas concretas sobre se deve ou não continuar com a profissão e/ou na organização, dependendo de como reage ao processo de socialização.

Fase 5 – Administração como membro. Em um determinado ponto, um indivíduo reconhece, por rituais formais ou pela espécie de atribuições recebidas, que ultrapassou a fase de treinamento e está sendo aceito como membro efetivo. É nesta fase que surge uma auto-imagem mais significativa da sua pessoa como profissional ou membro da organização. Objetivos e valores começam a se definir por meio das reações a diferentes situações desafiadoras em que as escolhas devem ser feitas. O indivíduo começa a ter mais consistência de suas aptidões, pontos fortes e fracos.

Fase 6 – Estabilização no emprego, permanência como membro. Nos primeiros cinco a dez anos de uma carreira, a maioria das organizações e ocupações indica se o indivíduo pode ou não contar com o futuro em longo prazo ali. A estabilidade é formal ou simbolicamente assegurada com ressalva de que ela só existirá enquanto o emprego existir. Em algumas ocupações, o processo de estabilidade força a organização a garantir estabilidade formal ou dispensar o indivíduo. Na maioria das organizações, o processo não é tão rigoroso, mas obedece a normas relativas a tempo de serviço ou dispensas.

Fase 7 – Crise no meio da carreira, reavaliação. Embora não se saiba com certeza se trata de uma crise ou mesmo de uma fase, há evidências crescentes de que as pessoas, em sua grande maioria, passam por uma espécie de auto-reavaliação quando sua carreira já está bem adiantada e questiona-se sobre suas opções iniciais e a respeito do futuro. Esta reavaliação pode ser traumática, mas muitos indivíduos a consideram normal e relativamente simples, freqüentemente, resultando em uma

redescoberta ou reafirmação de objetivos que estavam presentes, mas sem destaque. Todavia, essas mudanças raramente são vivenciadas como grandes acontecimentos pelo profissional.

Fase 8 – Avanço, recomeço ou estabilização. O conhecimento resultante desta reavaliação leva as decisões sobre a continuação ou não da carreira. Cada pessoa, nesta fase, chega a uma solução pessoal que irá orientá-la sobre os próximos passos. Para alguns, isso significa a determinação de subir os degraus da carreira profissional o mais rápido possível. Para outros, é a redefinição das áreas profissionais que desejam buscar e, para outros ainda, implica uma avaliação de como conciliar exigência profissional com interesse familiares e pessoais. Aquele cujas aptidões não lhes permitiam maior ascensão profissional podem ter de enfrentar uma difícil adaptação psicológica. Para muitos, porém, a estabilização nesta fase é uma escolha baseada na percepção de que suas aptidões, objetivos e valores não querem maiores aspirações.

Fase 9 – Desligamento. Inevitavelmente, uma pessoa desacelera o ritmo de suas atividades, torna-se menos envolvida, começa a pensar na aposentadoria e preparar-se para esta fase. Todavia, alguns lidam com uma possível aposentadoria por meio de uma veemente negação, continuando com as atividades normalmente e evitando a todo custo tentativas de outras pessoas para ajudá-los com preparativos para a nova fase.

Fase 10 – Aposentadoria. Não importando se o indivíduo esteja ou não preparado para a aposentadoria inevitavelmente, a organização ou profissão não terão um cargo significativo a oferecer e o indivíduo terá de adaptar-se. O que acontece com a auto-imagem profissional nesta fase varia muito de pessoa para pessoa. Alguns se aposentam cedo porque a ocupação os incentiva a fazê-lo ou porque desejam e têm condições de começar outras carreiras. Para outros, a aposentadoria é traumática, resultando na perda de saúde física ou mental, às vezes provocando morte prematura.



Para Havighurst (1964, *apud* MARTINS 1978), Super (1975), Dutra (1996), e Decenzo e Robbins (2001) os estágios da carreira relacionam-se à idade da pessoa que tem início na infância e se estende até a velhice. Demonstrado no quadro 2.

Segundo Super (1975) e Decenzo e Robbins (2001), as fases da carreira são divididas em cinco estágios; para Havighurst (1964 *apud* MARTINS 1978), em seis fases; e Dutra (1996), sugere apenas quatro ciclos.

A primeira fase da carreira foi considerada por Havighurst (1964 *apud* MARTINS 1978), Super (1975), Dutra (1996), Decenzo e Robbins (2001) como exploratória. Ocorrendo um primeiro contato do indivíduo com o trabalho ou ocupação numa empresa.

Super (1975), Dutra (1996) e Decenzo e Robbins (2001) consideraram o primeiro contato com a carreira, o próprio nascimento da pessoa, ou seja, para os autores, ocorre a identificação da criança, com as pessoas circunstantes na família e posterior na escola. Havighurst (1964 *apud* MARTINS 1978) considerou a idade de cinco anos da criança como início da exploração da carreira e estendendo até aos dez anos de idade.

AUTORES QUE REFERENCIAM OS ESTÁGIOS DA CARREIRA Á IDADE						
<b>Super (1975)</b>	Estágio do crescimento (do nascimento aos 14 anos);	Estágio da exploração (dos 15 aos 24 anos);	Estágio do estabelecimento (dos 25 aos 44 anos);	Estágio da permanência (dos 45 aos 64 anos);	Estágio do declínio (dos 65 anos em diante).	
<b>Havighurst (1964) apud Martins (1978)</b>	Fase da identificação com um trabalhador (5 aos 10 anos);	Fase da aquisição de hábitos básicos de indústria (10 aos 15 anos);	Fase da aquisição de identidade como trabalhador na estrutura ocupacional (15 aos 25 anos);	Fase de tornar-se uma pessoa produtiva (25 aos 40 anos);	Fase de subsistência numa sociedade de produção (40 aos 70 anos);	Fase de contemplação de uma vida produtiva e responsável (70 anos em diante).
<b>DeCenzo e Robbins (2001)</b>	Fase de exploração (do nascimento aos 25 anos);	Fase da consolidação (dos 25 aos 35 anos);	Fase do meio da carreira (dos 35 aos 50 anos);	Fase do fim de carreira (dos 50 aos 70 anos);	Fase do declínio (dos 70 anos em diante).	
<b>Dutra (1996)</b>	Ciclo do crescimento, fantasia, exploração	Ciclo da entrada do indivíduo em uma empresa ou ocupação	Ciclo de Crescimento Empresa\ ocupação	Ciclo de saída da empresa ou ocupação, que se dá na		

	(até 21 anos)	(de 16 até 35 anos)	(dos 35 anos até a aposentadoria);	aposentadoria.		
--	---------------	---------------------	------------------------------------	----------------	--	--

**Quadro 2:** Resumo dos Estágios de Carreira sob enfoque da idade

**Fonte:** Baseado no referencial teórico, elaborado pela autora

A segunda fase da carreira foi considerada ainda exploratória para (SUPER, 1975) que considerou variar dos 15 aos 24 anos da pessoa. Para Havighurst (1964, *apud* MARTINS 1978) foi considerado como uma fase para aquisição de hábitos básicos do trabalho e que pode variar dos 10 aos 15 anos; Decenzo e Robbins (2001) apontaram para a consolidação do primeiro emprego que pode variar dos 25 aos 35 anos; e, Dutra (1996) já direcionou como possível crescimento em uma ocupação ou empresa.

A terceira fase é intermediária, referida pelos autores como uma fase de experiência, aquisição de identidade, fixação, produtividade e crescimento hierárquico (HAVIGHURST, 1964 *apud* MARTINS; SUPER, 1975; DUTRA, 1996; DECENZO e ROBBINS, 2001)

Na quarta fase os autores sugeriram: a manutenção e a consolidação de uma posição ou *status* (SUPER, 1975); a produtividade para Havighurst (1964 *apud* MARTINS, 1978); enquanto que Dutra (1996) e Decenzo; Robbins (2001), já consideraram essa fase, como final da carreira, saída da empresa ou aposentadoria.

A quinta fase foi considerada como de declínio para Super (1975), Decenzo e Robbins (2001), enquanto que Havighurst (1964 *apud* MARTINS, 1978) foi descrita como subsistência numa sociedade de produção.

Havighurst (1964 *apud* MARTINS 1978), ainda considerou uma sexta fase da carreira que chamou de contemplação de uma vida produtiva e responsável. Caminhando para a retirada do trabalho ou em processo de aposentadoria.

Dutra (1996) alerta que, embora o ciclo da carreira seja geralmente atrelado à faixa etária do indivíduo, o que deve ser considerado quanto à análise são os estágios e não as categorias de idade que são apresentadas, isto porque nem todas as pessoas têm o

mesmo empenho e experiência com uma carreira, uns começam a trabalhar mais cedo, outros iniciam suas atividades profissionais na maturidade.

ETAPA	PAPEL	CARACTERÍSTICAS
Crescimento, fantasia, exploração (até 21 anos)	Estudante Candidato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudo, preparação e formação inicial das idéias;</li> <li>• Desenvolvimento de hábitos e habilidades.</li> </ul>
<b>Entrando em uma Empresa ou Ocupação</b>		
Entrada no mundo do trabalho (de 16 a 25 anos).	Recrutado Internalizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolha da empresa ou ocupação.</li> <li>• Exposição a ritos de entrada.</li> <li>• Negociação de expectativas individuais com as da empresa ou ocupação.</li> <li>• Treinamento formal e informal.</li> </ul>
Treinamento básico (de 16 a 25 anos).	Treinamento Noviço	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposição ao processo de socialização da empresa ou ocupação.</li> <li>• Ajuste as exigências do trabalho.</li> </ul>
Início da carreira (de 17 a 30 anos).	Novo membro da empresa ou ocupação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidade por atividades ou funções dentro da empresa/ou ocupação.</li> <li>• Desenvolvimento de habilidades específicas.</li> <li>• Balanceamento das necessidades de independência com as restrições imposta pelas empresas.</li> </ul>
Rumo ao meio da carreira (após os 25 anos).	Membro efetivo, supervisor ou gerente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliação e decisão quanto a continuidade na empresa ou ocupação.</li> <li>• Escolha da carreira profissional, especializada ou gerencial, específica ou genérica.</li> <li>• Desenvolvimento de identidade com a organização ou ocupação.</li> </ul>
<b>Crescimento em uma empresa ou ocupação</b>		
Crise da carreira (entre 35 e 45 anos).	Membro-chave da empresa, colaborador ou membro desnecessário.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalho e a carreira ocupam grande espaço na vida da pessoa, podendo gerar conflitos com outros interesses.</li> <li>• Grande pressão para atualização/ reciclagem de conhecimentos/ habilidades.</li> </ul>
Carreira avançada em posições não gerenciais (dos 40 até a aposentadoria).	Membro-chave da empresa, colaborador ou membro desnecessário.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprofundamento dos conhecimentos e habilidades, aumento de responsabilidades e atribuições ou redução na influência na empresa/ ocupação.</li> </ul>
<b>Crescimento na Estrutura Hierárquica</b>		
Carreira avançada em posições gerenciais (dos 40 até a aposentadoria).	Gerente geral, sócio, empresário, membro sênior do <i>staff</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento da capacidade de integrar os esforços dos outros.</li> <li>• Participação em responsabilidade por decisões.</li> <li>• Seleção e desenvolvimento de membro- chave.</li> </ul>
Declínio e desengajamento (dos 40 até a aposentadoria).		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução de níveis de poder/ responsabilidade.</li> <li>• Desenvolvimento de novos papéis em função do declínio de competência ou motivação com a carreira.</li> <li>• Redução da importância do trabalho/ carreira na vida pessoal.</li> </ul>
<b>Saída da empresa ou Ocupação</b>		
Aposentadoria		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuste de identidade ocupacional, do estilo e padrão de vida, e dos papéis.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento de novas formas de utilizar a experiência e sabedoria acumulada durante a carreira.</li> </ul>

**Quadro 3:** Ciclos das carreiras de Dutra (1996)

**Fonte:** Dutra (1996, p.37)

Além disso, deve-se considerar que se uma pessoa muda drasticamente sua carreira para assumir outra aos 40 anos de idade, ela terá os mesmos anseios de uma pessoa que começa a trabalhar aos 25 porque, ambas estarão no estágio da consolidação da carreira (DECENZO; ROBBINS, 2001). Dutra apresentou um esquema visual dos ciclos

que representa o desenvolvimento da carreira, conforme descrito no quadro 3. Para Luizari e Tadeucci (2008) a fase de saída da organização e aposentadoria é a fase em que os indivíduos têm mais maturidade e é nela que se dá o ajuste das inclinações profissionais que possibilita ou viabiliza o uso das experiências e sabedoria acumuladas durante toda a trajetória profissional. Esta reflexão pode levar o indivíduo a pensar em novas possibilidades de atuação profissional.

Super (1975) afirma que nesta fase há uma enorme variação de comportamentos individuais, alguns deixam de exercer qualquer atividade profissional quando saem das organizações e outros apenas param de trabalhar quando morrem.

As carreiras do ponto de vista das organizações terminam com o processo de aposentadoria, mas da posição do indivíduo a aposentadoria pode vir a ser o início de uma nova carreira ou a continuação da mesma atividade em outro local ou com autonomia.

Ainda com relação à idade e carreira Veloso et al. (2008) em pesquisa aplicada em 150 empresas atuantes no Brasil envolvendo 50.753 respondentes concluíram que a geração nascida entre 1946 e 1964 denominadas de *baby boomers*, atribuem maior significado ao trabalho que executam do que os profissionais mais jovens e acreditam menos na possibilidade de realizar a plenitude da carreira nas organizações onde trabalham.

Outro estudo que relacionou carreira, idade e tempo de experiência profissional foi o de Luizari e Tadeucci (2008) onde constataram, no estudo de caso com 242 respondentes, que o dado mais significativo foi que o *locus de controle interno* é maior na faixa etária acima dos 50 anos e com as pessoas com maior experiência profissional. A internalidade está relacionada à crença de que as pessoas têm controle e atribuem os eventos que acontecem em suas vidas às suas ações. Ao contrário as

peças que têm dominância de externalidade atribuem o seu sucesso ou fracasso ao destino.

Segundo Dutra (1996) outras questões que remetem ao fato de que os ciclos de carreira não se devem basear nas categorias de idade, refere-se ao social. Tem se como justificativa o fato do aumento da longevidade devido ao grande avanço da medicina e à melhoria da qualidade de vida, as pessoas têm vivido por mais tempo o que faz com que haja um deslocamento, em termos de idade, do ápice da carreira. Da mesma maneira, a aposentadoria tem ocorrido mais tarde e as pessoas estão cada vez mais empenhadas em ser úteis e usufruir a vida (NERI, 2007).

No próximo capítulo encontra-se a metodologia que foi utilizada para o desenvolvimento da pesquisa.

### **3 MÉTODO**

#### **3.1 TIPO DE PESQUISA**

Essa pesquisa foi do tipo descritiva de natureza qualitativa.

Na pesquisa qualitativa há interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados no processo de investigação. O ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. A pesquisa busca profunda compreensão do contexto da situação. O processo e o significado são os focos de abordagem (RICHARDSON, 1999).

Para essa pesquisa, foi utilizado como estratégia metodológica o Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), um enfoque de pesquisa qualitativa que, de acordo com Lefevre; Lefevre (2005, p. 15-16), “(...) é uma proposta de organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, obtida de depoimentos, artigos de jornal, matérias de revistas semanais, cartas, *papers*, revistas especializadas, etc”. Segundo os autores, tal método consiste em uma análise do material verbal coletado havendo uma extração de suas idéias centrais e/ou ancoragens e correspondentes expressões-chave, para que então, a partir do agrupamento de idéias semelhantes, seja composto um ou mais discursos-síntese na primeira pessoa do singular.

### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Uma vez que se pretende analisar a visão dos aposentados com relação à temática do estudo, participaram dessa pesquisa pessoas com idade igual ou mais de sessenta anos, que desenvolve alguma atividade remunerada, moradores da cidade de Taubaté do vale do Paraíba paulista.

Para o cálculo da amostra da população dessa pesquisa, foi consultado o NUPES Núcleo de Pesquisa Econômico-Sociais da Universidade de Taubaté. O núcleo forneceu o resultado apurado no primeiro semestre de 2008, que apresentava como população total do município de Taubaté em 276.045 pessoas.

Segundo o NUPES, o número da população idosa aposentada (como idade igual ou acima de 60 anos) era de 047.336 pessoas. Sendo que 4.254 pessoas continuam ativas, ou seja, exerce uma ou mais atividade remunerada, como complemento da aposentadoria. O que representa 9% da população total da cidade.

Para o cálculo da amostra, Fonseca (1996) sugere a utilização da seguinte fórmula:

$$M = \frac{Z^2 \times p \times y \times N}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times y}$$

Onde:

M = Tamanho da amostra

N = Tamanho da população

Z = Abscissa da curva normal padrão, valor fixado num nível de confiança estabelecida em 90%.

p = Estimativa da verdadeira proporção de um dos níveis da variável escolhida

d = Erro amostral de 10%.

M=Z

E, como resultado do tamanho da amostra, obteve-se 94 **idosos** (de idade igual ou superior a 60 anos) **aposentados** (por tempo de contribuição no INSS ou por idade) **ativos** (que desenvolviam alguma atividade de trabalho remunerada) de ambos os gêneros.

A coleta de dados se deu por acessibilidade de 50 aposentados dentre os moradores da cidade de Taubaté, através de instituições como a Universidade de Taubaté, igrejas, clubes e residências (quando solicitado pelo aposentado).

### 3.3 INSTRUMENTO

O instrumento utilizado para atingir o objetivo da pesquisa foi à entrevista. Fontana e Frey (2000) consideram a entrevista a forma mais comum de se obter informações e um poderoso meio de tentar entender os seres humanos. Uma ferramenta básica de cunho sociológico, a entrevista possui uma grande variedade e, multiplicidade de usos, sendo a mais comum à entrevista individual, intercâmbio verbal, face a face.

Nas pesquisas com o DSC, “o pensamento é coletado por entrevistas individuais com questões abertas, o que faz com que o pensamento, como o comportamento discursivo e fato social individualmente internalizado, possa se expressar” (LEFEVRE; LEFEVRE, 2005, p. 21).

Para Lefevre e Lefevre (2005, p. 20), o pensamento coletivo está no indivíduo e não no grupo (...) é a presença, internalizada no pensar de cada um dos membros da coletividade (...) e os autores justificam que:

“O pensamento coletivo não é, porém, apenas um sujeito coletivo, mas também um sujeito coletivo que pensa: é preciso, pois para obter o pensamento coletivo, além de convocar um sujeito coletivo, convocar também um objeto, ou seja, **fazer esse sujeito pensar o pensamento dessa coletividade** (LEFEVRE; LEFEVRE, 2005, p. 20).”

No momento da entrevista, que foi individual, primeiramente, consistiu no preenchimento de um breve cadastro dos aposentados que lhe concedeu um número de controle (tanto para a pesquisadora, quanto para o entrevistado) junto às siglas APS (que nesse caso representaria o nome do aposentado e o número da entrevista realizada), que variou de APS 01 a APS 50. Nesse cadastro foi solicitada a descrição do gênero, da idade atual, do grau de escolaridade e a da profissão em que se aposentou que pode ser observado no apêndice A.

O roteiro da entrevista se balizou em 3 amplas questões que foram respondidas por uma dada amostra da população, conforme descritas abaixo:

- 1) Como foi o desenvolvimento da sua carreira profissional até aposentadoria (início, meio e fim).
- 2) O que significou a aposentadoria para você.



3) Como foi o desenvolvimento profissional pós-aposentadoria.

Cada uma destas questões gerou um número variado de diferentes posicionamentos, ou seja, de distintos DSCs. Segundo, Lefevre e Lefevre (2005, p. 23):

“Esses discursos são distintos tanto no ponto de vista **qualitativo**, na medida em que veicularam opiniões e posicionamentos distintos, como do ponto de vista **quantitativo**, uma vez que cada um deles é o resultado da contribuição de um determinado número de entrevistas ou depoimentos de indivíduos que, ademais, são portadores de determinados atributos geográficos”.

### 3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados iniciou após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da Universidade de Taubaté - CEP UNITAU PROT. Nº 041|08.

O entrevistado assinou o termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o que forneceu explicações gerais sobre a pesquisa e os princípios éticos que norteiam (ANEXO A) e recebeu um número de controle, conforme justificado anteriormente.

A coleta de dados se deu por meio das entrevistas que foram realizadas após uma triagem com o aposentado. Essa triagem consistiu em verificar se o mesmo era residente da cidade de Taubaté, aposentado (com sessenta anos ou mais) e se exerce alguma atividade remunerada (aposentado que trabalha). O ambiente utilizado para a coleta dos dados foi combinado anteriormente entre entrevistadora e entrevistado, de forma a preservar a integridade dos relatos e a privacidade da realização dos dados da entrevista. Todas as entrevistas foram gravadas (quando autorizadas) e transcritas posteriormente.

### 3.5 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Para tratamento e análise dos dados foi utilizado o software *Qualiquantisoft*, que é baseado no método do DSC - Discurso do Sujeito Coletivo.

Para a técnica do DSC, o resgate do sentido das opiniões coletivas, que desemboca num conjunto de discursos coletivos, ou DSCs, é um processo complexo, subdivididos em vários momentos e efetuado por meio de operações realizadas sobre o material verbal coletado (LEFEVRE; LEFEVRE, 2005). Para que se produzam o DSCs são necessários quatro operações: Expressões Chave (E-Ch); Idéias Centrais (ICs); Ancoragens (ACs); e os Discursos do Sujeito Coletivo (DSCs) propriamente ditos.

Nessa técnica, as E-Ch são trechos selecionados do material verbal coletado de cada depoimento, que melhor descrevem seu conteúdo. As ICs são fórmulas sintéticas que descrevem os sentidos presentes nos depoimentos de cada resposta e também nos conjuntos de respostas de diferentes indivíduos, que apresentam sentido semelhante ou complementar. As ACs são, como as ICs, fórmulas sintéticas que descrevem não os sentidos, mas as ideologias, os valores, as crenças presentes no material verbal das respostas individuais ou das agrupadas, sob a forma de afirmações genéricas destinadas a enquadrar situações particulares. Na metodologia do DSC, considera-se que existem ACs apenas quando há material verbal, marcas discursivas explícitas dessas afirmações genéricas. E, os DSCs são a reunião das E-Ch presentes nos depoimentos, que têm ICs e, ou ACs de sentido semelhante ou complementar (LEFEVRE; LEFEVRE, 2005).

Segundo Lefevre e Lefevre (2005) a AC está presente numa pesquisa quando, de modo explícito e inquestionável, o depoente usa uma afirmação genérica. Portanto, a AC difere da IC em vários aspectos:

- Todo depoimento apresenta alguma IC, mas nem todo depoimento apresenta uma AC.

- A IC descreve o sentido do depoimento, e a AC descreve o sentido dos valores embutidos ou pressupostos no depoimento.
- A AC deve sempre ser redigida no positivo.

Com realização das operações descritas acima se dá à construção do DSC propriamente dito de cada grupamento e para isso, segundo Lefevre e Lefevre (p. 55), “é preciso ‘discursivar’ ou seqüenciar as expressões-chave obedecendo a uma esquematização clássica do tipo: começo, meio e fim ou do mais geral para o menos geral e mais particular”, além disso, a ligação das partes do mesmo deve ser feita através da “introdução de conectivos que proporcionam a coesão do discurso” e deve-se eliminar tanto particularismos quanto repetições de idéias.

Para concluir a pesquisa, os Discursos do Sujeito Coletivo, obtidos por meio da técnica acima descrita, foram apresentados no capítulo de discussão e resultados, à luz dos aportes teóricos sobre o tema em relevância.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

As entrevistas possibilitaram a constatação do perfil da amostra por idade, gênero e grau de instrução.

A faixa etária variou dos 60 aos 80 anos, sendo que dos cinquenta sujeitos, vinte e três foram do sexo masculino e vinte e sete do sexo feminino, conforme demonstrado no quadro 5:

<b>GÊNERO</b>	<b>QUANTIDADE</b>
Masculino	23
Feminino	27
Total de entrevistados	<b>50</b>

**Quadro 5:** Gênero

O gráfico 1, demonstra um comparativo da idade dos entrevistados nas faixas etária de 60 a 64, de 65 a 69, de 70 a 74, de 75 a 79 e de 80 anos.

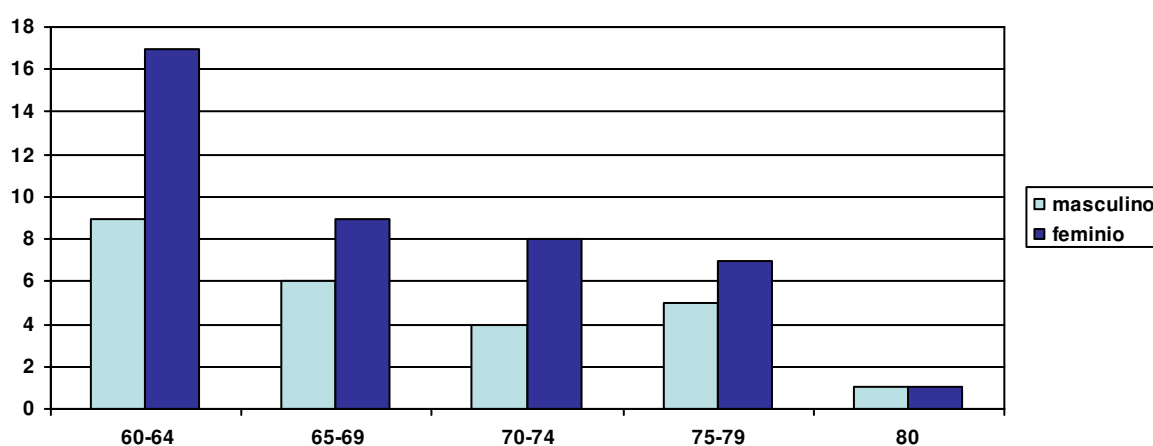


Gráfico 1: Gêneros versus idade

O Grau de instrução levantado entre os entrevistados, variou do ensino fundamental incompleto ao doutorado incompleto, conforme apresentado no quadro 6.

<b>GRAU DE INSTRUÇÃO</b>	<b>SUJEITOS</b>
Ensino fundamental incompleto	16
Ensino fundamental completo	02
Ensino médio incompleto	03
Ensino médio completo	11

Ensino superior	14
Especialização	02
Mestrado	01
Doutorado incompleto	01
Total	50

**Quadro 6:** Grau de instrução

A maior incidência de respondentes encontra-se na formação do ensino fundamental, em contra partida, a segunda maioria dos entrevistados concluíram pelo menos um curso do ensino superior. E, a terceira maioria concluiu o ensino médio.

O gráfico 2 apresenta um comparativo entre os gêneros e grau de escolaridade.

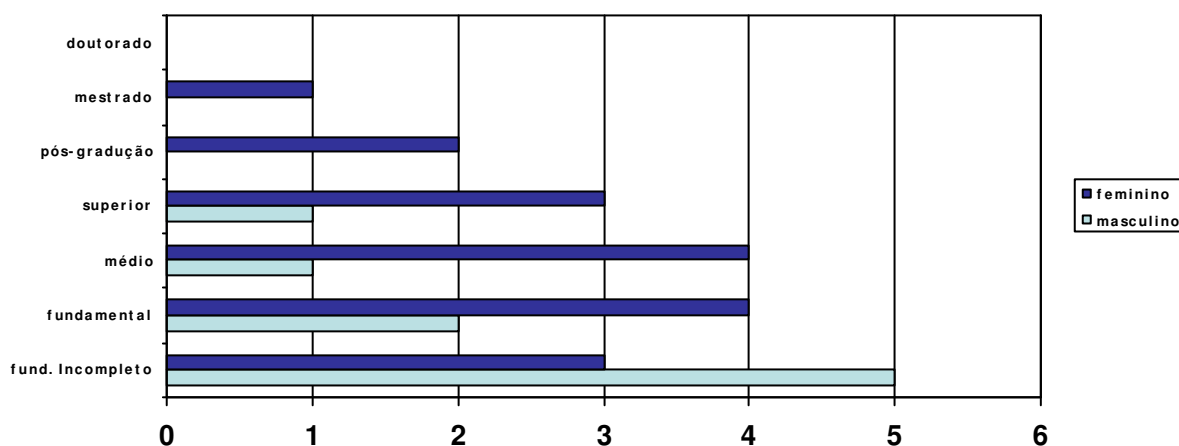


Gráfico 2: Comparativo entre os gêneros e grau de escolaridade

O gráfico 3 apresenta um comparativo entre gêneros, idade (60 a 64 anos) e escolaridade.

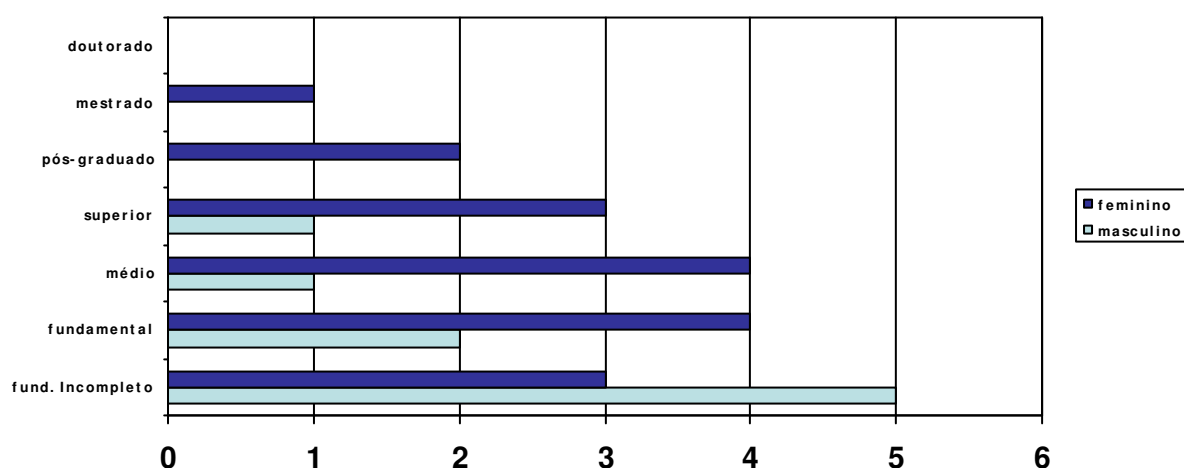


Gráfico 3: Comparativo entre os gêneros, idade (60 a 64) e grau de escolaridade

O gráfico 4 apresenta um comparativo entre gênero, idade (65 a 69 anos) e escolaridade.

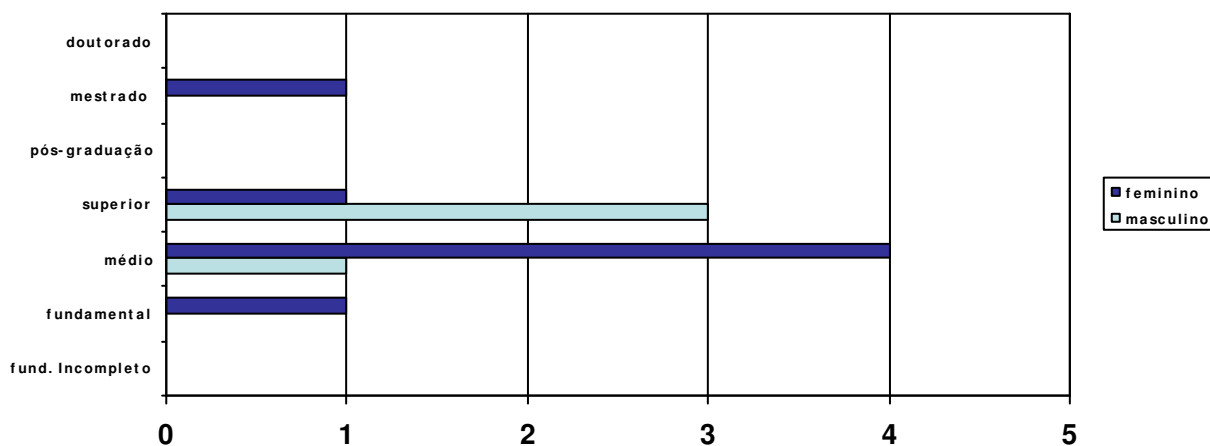


Gráfico 4: Comparativo entre os gêneros, idade (65 a 69) e grau de escolaridade

O gráfico 5 apresenta um comparativo entre gênero, idade (70 a 74 anos) e escolaridade.

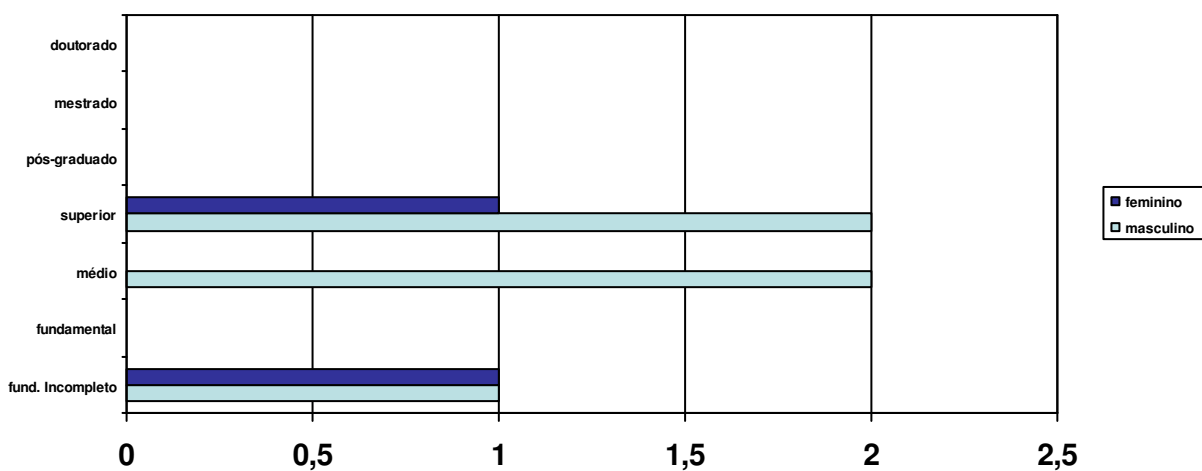


Gráfico 5: comparativo entre os gêneros, idade (70 a 74) e grau de escolaridade

O gráfico 6 apresenta um comparativo entre gênero, idade (75 a 79 anos) e escolaridade

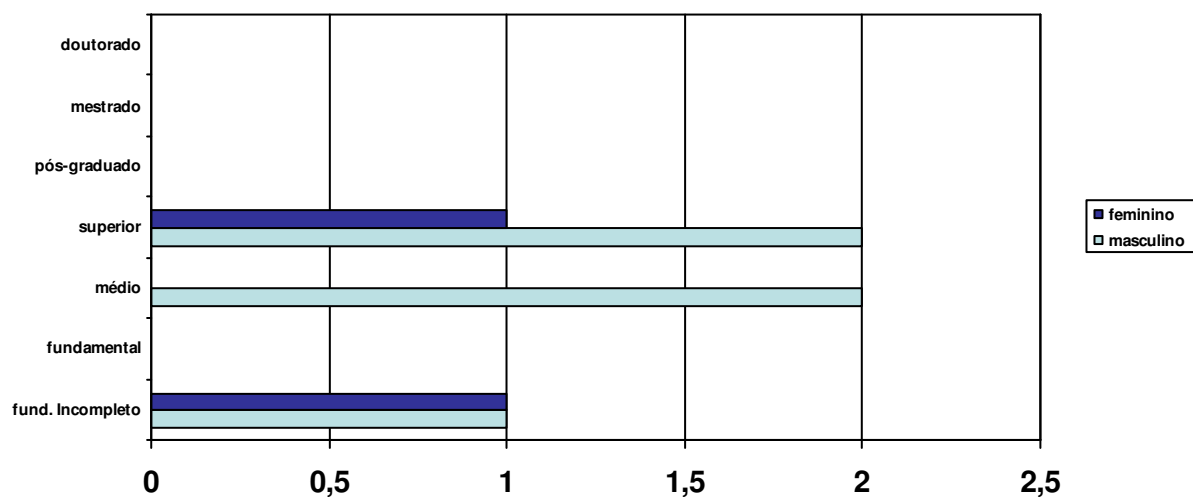


Gráfico 6: Comparativo entre os gêneros, idade (75 a 79) e grau de escolaridade

Foram entrevistados também, uma aposentada e um aposentado de 80 anos e ambos tinham o ensino superior completo.

Segundo ainda o perfil da amostra, vinte dos entrevistados, pós-aposentadorias continuaram a trabalhar na mesma atividade profissional. Enquanto que os outros trinta sujeitos encontram-se numa nova atividade de trabalho. Demonstrado no quadro 7.

ATIVIDADE DE TRABALHO PÓS-APOSENTADORIA	SUJEITOS
Mantêm	20
Mudaram	30
Total de entrevistados	50

#### Quadro 7: Cargos e funções

O primeiro objetivo específico da pesquisa foi de identificar os tipos de desenvolvimento de carreira, antes da aposentadoria dos idosos, moradores do vale do Paraíba paulista. Nesse sentido, os desenvolvimentos das carreiras antes da aposentadoria dos idosos entrevistados apresentaram formas diferenciadas.

Para esse estudo foi necessário classificar o desenvolvimento da carreira dos participantes dentre algumas características, e para isso, foram denominados com os termos de carreira do tipo convencional, o tipo transformadora e o tipo autônoma-empresendedora. Observando os seguintes resultados apontados no quadro 8.

TIPOS DE DESENVOL. DE CARREIRA.	SUJEITOS	PORCENTAGEM
Convencional	21	42%
Transformadora	16	32%
Autônoma-Empresendedora	13	26%
Total de entrevistados	50	100%

**Quadro 8:** Tipos de carreira de carreira encontrado antes da aposentadoria

Para identificar os tipos de desenvolvimento de carreira, considerou-se um início, meio e fim, até a aposentadoria, que foi investigado a partir da primeira pergunta da entrevista (Como foi sua trajetória profissional antes da aposentadoria. Início, meio e fim).

Buscou se uma lógica na trajetória profissional antes da aposentadoria, inclusive verificando, quando possível, alguns ciclos da carreira do indivíduo. Quando não possível de encontrar uma seqüência ou continuidade de um mesmo trabalho, tomou-se a última atividade de trabalho como referência de classificação dos seus tipos.

Considerou-se nesse trabalho, o tipo de carreira convencional, aquela que tem as mesmas características da carreira tradicional, encontrada na revisão de literatura. De acordo com Decenzo e Robbins (2001), o significado popular está associado ao progresso, à profissão e estabilidade ao longo do tempo. Levando em conta mais os aspectos organizacionais do que os individuais.

Na amostra, esse tipo de desenvolvimento de carreira convencional pré-aposentadoria, foi a mais vivenciada entre os aposentados (21 dos 50 sujeitos entrevistados), ou seja, ocorreram para 42% dos entrevistados, tendo eles, na sua maioria, trabalhado em indústrias automobilísticas ou como servidores públicos.



Em relação a faixa etária dos entrevistados, da amostra do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria, foram identificadas as idades entre 60 e 64 anos na sua maioria. Conforme demonstrado no gráfico 7 .

Já quanto ao gênero, foi encontrado o gênero masculino na sua maioria (14 dos 22 respondentes). Conforme se visualiza também no gráfico 7.

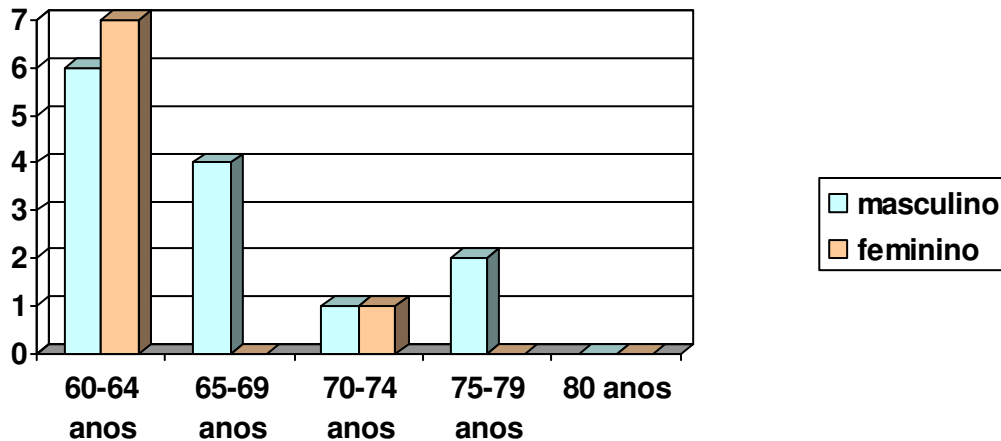


Gráfico 7: Faixa etária dos participantes da carreira do tipo convencional pré-aposentadoria

Outro dado da amostra da carreira convencional foi o grau de escolaridade que teve na sua maioria o grau de instrução do ensino médio e depois o grau de fundamental incompleto que pode se visualizar no gráfico 8.

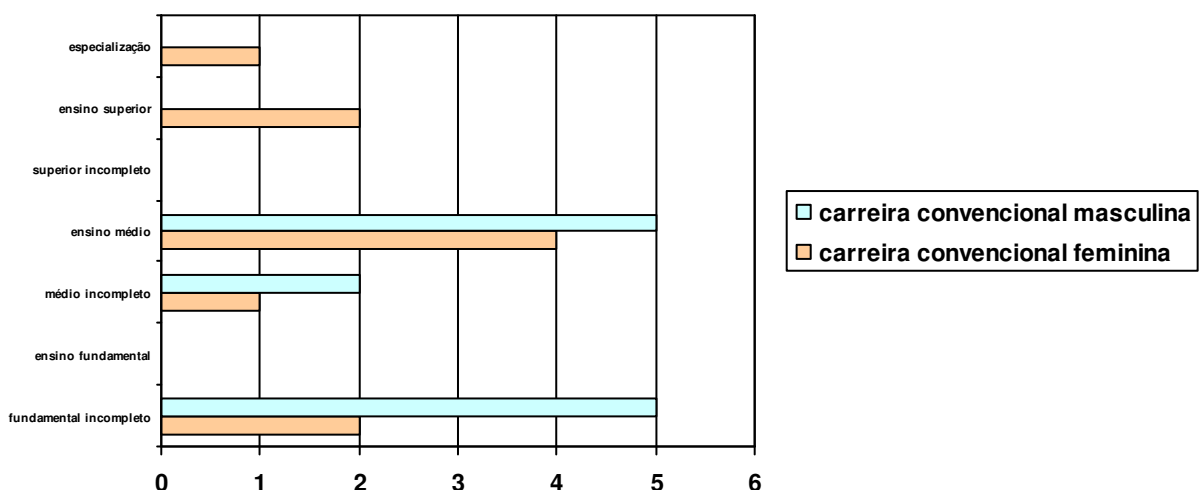


Gráfico 8: Grau de instrução *versus* gêneros da amostra de carreira convencional

Para a obtenção dos resultados qualitativo, utilizou-se o *Qualiquantisoft*, que forneceu as ICs dos relatos dos sujeitos entrevistados individualmente. As ICs são fórmulas sintéticas que descrevem os sentidos presentes nos depoimentos de cada resposta e também nos conjuntos de respostas de diferentes indivíduos, que apresentam sentido semelhante ou complementar, demonstrado no quadro 9.

APS29 - Fui trabalhar numa indústria em São Paulo, depois em Taubaté na antiga Mecânica Pesada, tive formação de soldador e trabalhei também na Confab em Pindamonhangaba. Voltei para a Mecânica Pesada e me aposentei.

APS30 - Trabalhei 30 anos no INAMPS, foi o primeiro e o único trabalho (...)

APS33 – Antes de fazer Magistério, trabalhei como escriturária e depois sempre trabalhei como professora da rede Estadual, mas fui revendedora e representante comercial, precisava ganhar um pouco mais.

APS22 - Iniciei aos 10 anos a trabalhar como auxiliar de farmácia, papelaria, etc. até 14 anos quando tive meu primeiro registro em carteira profissional. Aos 18 anos passei a trabalhar em outra empresa, executando diversos serviços, tais como almoxarife, encarregado de escritório, gerente e após formar-me Contador pela escola de Comercio, passei a responder por este setor, e futuramente, diretor de serviços gerais. Nessa mesma empresa atuei até a aposentadoria, com 49 anos de idade e 35 anos de serviço.

APS35 - Desenvolvendo gradativamente dentro da empresa e quando me aposentei estava

na supervisão.

APS39 - Fiz magistério (...) Comecei como estagiária e logo estava dando aula. No início foi difícil, pegava aulas como eventual (...) Mas depois fui pegando aula... Passei num concurso do estado e pude pegar ou passar a dar aulas perto da minha residência, no mesmo bairro Inclusive foi onde também me aposentei.

APS40 - fiz magistério primeiramente e sou professora universitária. Trabalhei no magistério toda a minha vida, é o que eu fiz e o que sei fazer de melhor. Trabalhei no estado, fiz pedagogia e me aposentei.

APS44 - Trabalhei numa empreiteira de luz (Light) até uns 30 anos e por fim fui trabalhar como motorista. Aí me aposentei.

APS45 - O inicio da minha vida de trabalho foi difícil, pois eu morava na roça e plantava batata tomates, frutas e outros... E, por último trabalhei como auxiliar de produção - como soldadora - em uma indústria de óculos.

APS46 - Desde infância até mais ou menos uns 27 anos, trabalhei na roça (...) Tive oportunidade de vir para a cidade e trabalhar numa firma de solda, parei por dois anos, Mas retornei ao trabalho como soldador, eu trabalhei com todos os tipos de solda e me aposentei nesse trabalho.

APS47 - Meu primeiro trabalho foi na zona rural, o qual iniciou aos meus 12 anos. Quando completei 18 anos prestei concurso público estadual para a Polícia Militar, desde então fui até aos 48 anos, quando me aposentei.

APS48 - Comecei trabalhando como auxiliar de montador de móveis, depois a fabricar móveis de cozinha. Prestei para Polícia Militar, passei trabalhei até me aposentar.

APS49 - No início trabalhei com fiação e tecelagem, desde 16 anos. Prestei para a Polícia

Militar com 21 anos até os meus 48 anos.

APS50 - Logo aos 18 anos, quando comecei a trabalhar, foi como vigia na Ford. Comecei como vigia e cheguei até o cargo de segurança chefe. Isso na mesma empresa.

APS51 - Iniciei minha vida de trabalho na fábrica de cigarro da Sudan e trabalhei quatro anos como manutenção. Trabalhei na Mercedes Bens, na montagem da linha de ônibus durante 13 anos. Na Volks em São Bernardo do Campo, trabalhei na área de inspeção, que faz testes nos carros, durante 8 anos. Na Volks de Taubaté, trabalhei por mais cinco anos na mesma área de testes de carro.

APSO3 - Meu primeiro trabalho foi como professora, comecei como estagiaria e Fiz concurso e fui efetivada e trabalhei até me aposentar. Dei aula para criança pobre. O gostoso é que as crianças aprendem, até os mais encapetados, dá saudade. Até hoje, tem alguns que se lembram da época de escola e até apresentam a família. Eles não esquecem da gente e eu também não esqueço deles.

APSO9 - Na Ford e trabalhei de operador de máquinas e usinagem por 3 anos (...) Depois fui para Volks e trabalhei de operador de maquina injetora de plástico por 8 anos. Depois fui para a Villares trabalhei como rebarbador e forneiro por 12 anos e me aposentei por tempo de trabalho.

APSIO - Fui para escola agrícola técnica em Itapetininga. Aprendi tudo da parte rural (...) Escolhi trabalhar com as grandes máquinas agrícolas (conhecimentos em eletricidade e mecânica). Eu queria ir para escola superior de agricultura, mas era pobre. Um colega arrumou um trabalho na Indústria Matarazzo, trabalhava no setor que engoma as peças, como engomador (...) Recebi uma carta do Ministério da Agricultura e tive que me apresentar. Quando comecei a trabalhar eu era ajudante, mas eu era formado e ensinei

peessoas a trabalhar (...) vim para São Paulo (...) essa foi a parte boa!

APS13 - Fiz administração de empresas 1971- curso superior. O que queria ter feito é direito, mas apenas as pessoas privilegiadas puderam fazer o curso, pois eu precisava trabalhar... Em 1964, entrei no trabalho no hospital como auxiliar de escritório (...) aposentei continuei na mesma empresa na mesma área... Sou voluntária e oriento um grupo na igreja de segunda à noite de famílias com problemas, faço ginástica, grupo de oração, coisas que eu não fazia quando trabalhava. Entrei no hospital, fui auxiliar de escritório (...) 1973 Santa Isabel. Em 1981 fui promovida a tesoureira até 2004, e hospital na época estava com problema financeiro e foi desapropriado: pois só a gente que trabalhava lá sabia das coisas e dos salários atrasados, muito diferente hoje que está uma maravilha. Gostava do que eu fazia, mas era uma responsabilidade muito grande, tinha superiores os diretores, mas tinha muita responsabilidade principalmente pelo que hospital passava. Aposentei-me proporcional aos 28 anos e 9 dias, não esperei completar, porque queria construir. Parei de trabalhar com 62 anos no hospital, com seis anos de aposentadoria.

APS14 - Eu queria ser professora, mas só estudei até o terceiro ano primário. Meu primeiro trabalho foi na Juta e lá me aposentei.

APSI 8 - Em 1971 entrei no hospital Santa Isabel, em 1974 trabalhei na Método Engenharia LTDA, na Ford, na CTI, etc. Trabalhei como servente, ajudante ou serviçal, pois eu estudei só até o segundo ano primário. Em 1993 trabalhei na Jovan S/C LTDA-ME. A ultima firma que trabalhei antes de me aposentar foi na transportadora Guvi como guarda-noturno.

APS27 - Iniciei como professora substituta aos 18 anos. Aos 24 anos fui efetivada. Lecionei durante 28 anos e então me aposentei pelo estado com carga completa. Não parei, fazia a parte contábil de meu marido, após três anos compramos uma escola, fiquei tomando

conta da parte financeira. Depois de 15 anos nessa função aposentei-me pelo INSS.

Quadro 9: ICs do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Como consequência das ICs obtidas anteriormente, foi possível a formação do DSC do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria que pode ser observado no quadro 10.

Eu fui trabalhar numa indústria em São Paulo, depois em Taubaté na antiga Mecânica Pesada, tive formação de soldador e trabalhei também na Confab em Pindamonhangaba. Voltei para a Mecânica Pesada e me aposentei.

Eu também comecei em fábrica. Na Ford e trabalhei de operador de máquinas e usinagem por 3 anos. Depois fui para Volks e trabalhei de operador de máquina injetora de plástico por 8 anos. Depois fui para a Villares trabalhei como rebarbador e forneiro por 12 anos e me aposentei por tempo de trabalho.

Eu também comecei na Ford. Logo aos 18 anos, quando comecei a trabalhar, foi como vigia na Ford. Comecei como vigia e cheguei até o cargo de segurança chefe. Isso na mesma empresa.

Comigo também foi assim, iniciei minha vida de trabalho numa fábrica, mas na de cigarro da Sudan e trabalhei quatro anos como manutenção. Trabalhei na Mercedes Bens, na montagem da linha de ônibus durante 13 anos. Na Volks em São Bernardo do Campo, trabalhei na área de inspeção, que faz testes nos carros, durante 8 anos. Na Volks de Taubaté, trabalhei por mais cinco anos na mesma área de testes de carro.

Já eu, desde infância até mais ou menos uns 27 anos, trabalhei na roça. Tive oportunidade de vir para a cidade e trabalhar numa firma de solda, parei por dois anos, mas retornei ao trabalho como soldador, eu trabalhei com todos os tipos de solda e me aposentei nesse trabalho.

Para fim foi mais ou menos a mesma coisa, o início da minha vida de trabalho foi difícil, pois eu morava na roça e plantava batata tomates, frutas e outros... E, por último trabalhei como auxiliar de produção - como soldadora - em uma indústria de óculos.

Meu primeiro trabalho também foi na zona rural, o qual iniciou aos meus 12 anos. Quando completei 18 anos prestei concurso público estadual para a Polícia Militar, desde então fui até aos 48 anos, quando me aposentei.

Já eu comecei trabalhando como auxiliar de montador de móveis, depois a fabricar móveis de cozinha. Também prestei para Polícia Militar, passei e trabalhei até me aposentar.

No início eu trabalhei com fiação e tecelagem, desde 16 anos e também prestei para a Polícia Militar com 21 anos até os meus 48 anos.

Comigo foi diferente, fiz magistério. Comecei como estagiária e logo estava dando aula. No início foi difícil, pegava aulas como eventual. Mas depois fui pegando aula. Passei num concurso do estado e pude pegar ou passar a dar aulas perto da minha residência, no mesmo bairro Inclusive foi onde também me aposentei.

Meu primeiro trabalho também foi como professora, comecei como estagiaria e fiz concurso e fui efetivada e trabalhei até me aposentar. Dei aula para criança pobre. O gostoso é que as crianças aprendem, até os mais encapetados, dá saudade. Até hoje, tem alguns que se lembram da época de escola e até apresentam a família. Eles não esquecem da gente e eu também não esqueço deles.

Eu também fiz magistério, primeiramente e sou professora universitária. Trabalhei no magistério toda a minha vida, é o que eu fiz e o que sei fazer de melhor. Trabalhei no estado, fiz pedagogia e me aposentei.

Já eu iniciei como professora substituta aos 18 anos. Aos 24 anos fui efetivada. Lecionei

durante 28 anos e então me aposentei pelo Estado com carga completa. Não parei, fazia a parte contábil de meu marido, após três anos compramos uma escola, fiquei tomando conta da parte financeira. Depois de 15 anos nessa função aposentei-me pelo INSS.

Eu também queria ser professora, mas só estudei até o terceiro ano primário. Meu primeiro trabalho foi na Juta e lá me aposentei.

Eu fui para escola agrícola técnica em Itapetininga. Aprendi tudo da parte rural (...) Escolhi trabalhar com as grandes máquinas agrícolas (conhecimentos em eletricidade e mecânica).

Eu queria ir para escola superior de agricultura, mas era pobre. Um colega arrumou um trabalho na Indústria Matarazzo, trabalhava no setor que engoma as peças, como engomador (...) Recebi uma carta do Ministério da Agricultura e tive que me apresentar. Quando comecei a trabalhar eu era ajudante, mas eu era formado e ensinei pessoas a trabalhar... Vim para São Paulo. Essa foi a parte boa!

Eu fiz curso superior, administração de empresas 1971, mas o que queria ter feito é direito, mas apenas as pessoas privilegiadas puderam fazer o curso, pois eu precisava trabalhar...

Em 1964, entrei no trabalho no hospital como auxiliar de escritório (...) aposentei continuei na mesma empresa na mesma área... Sou voluntária e oriento um grupo na igreja de segunda à noite de famílias com problemas, faço ginástica, grupo de oração, coisas que eu não fazia quando trabalhava. Entrei no hospital, fui auxiliar de escritório (...) 1973 Santa Isabel. Em 1981 fui promovida a tesoureira até 2004, e hospital na época estava com problema financeiro e foi desapropriado: pois só a gente que trabalhava lá sabia das coisas e dos salários atrasados, muito diferente hoje que está uma maravilha. Gostava do que eu fazia, mas era uma responsabilidade muito grande, tinha superiores os diretores, mas tinha muita responsabilidade principalmente pelo que hospital passava. Aposentei-me



proporcional aos 28 anos e 9 dias, não esperei completar, porque queria construir. Parei de trabalhar com 62 anos no hospital, com seis anos de aposentadoria.

Em 1971 eu entrei no hospital Santa Isabel, em 1974 trabalhei na Método Engenharia LTDA, na Ford, na CTI, etc. Trabalhei como servente, ajudante ou serviçal, pois eu estudei só até o segundo ano primário. Em 1993 trabalhei na Jovan S/C LTDA-ME. A última firma que trabalhei antes de me aposentar foi na transportadora Guvi como guarda-noturno.

Trabalhei numa empreiteira de luz (Light) até uns 30 anos e por fim fui trabalhar como motorista. Aí me aposentei.

Trabalhei 30 anos no INAMPS, foi o primeiro e o único trabalho.

Quadro 10: DSC do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria  
 Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Com a utilização do *qualiquantisoft*, no DSC do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria, foi possível observar a formação de ACs que são como as ICs, fórmulas sintéticas que descrevem não os sentidos, mas as ideologias, os valores, as crenças presentes no material verbal das respostas individuais ou das agrupadas, sob a forma de afirmações genéricas que destina enquadrar situações particulares, conforme demonstrado no quadro 11.

No início do trabalho a vida era muito dura.

No início do trabalho a vida era muito difícil.

Quadro 11: ACs do tipo de carreira convencional pré-aposentadoria  
 Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Além do tipo de carreira convencional, encontrou-se, um segundo tipo de desenvolvimento de carreira, que nesse estudo foi denominando de carreira do tipo transformadora. Nesse, o indivíduo é capaz de se adaptar às diversas influências no desenvolvimento de sua trajetória profissional, gerindo ele próprio sua caminhada

profissional dentro de uma ou mais organizações. Associa-se ao tipo de carreira encontrada na revisão de literatura que foi denominada como carreira proteana. Segundo Martins (2001) o termo proteana deriva do Deus Grego *Proteus* que na mitologia, possuía habilidade de mudar de forma ao comando de sua vontade.

Na amostra esse tipo de desenvolvimento de carreira, a transformadora, foi encontrada dentre 16 dos 50 entrevistados.

O desenvolvimento de carreira transformadora pré-aposentadoria ocorreu para 32% dos depoentes, ou seja, para a segunda maioria dos entrevistados. Segundo os entrevistados suas carreiras desenvolveram dentro de grandes indústrias nacionais e multinacionais.

Em relação a faixa etária dos entrevistados, foi levantada as idades entre 60 e 64 anos na sua maioria, em seguida a faixa etária de 65 a 69 anos, depois as demais com apenas com apenas um depoente. Conforme demonstrado no gráfico 9.

Já quanto ao gênero, foi encontrado o feminino na sua maioria, sendo 6 dos 10 entrevistados. Conforme se visualiza também no gráfico 9.

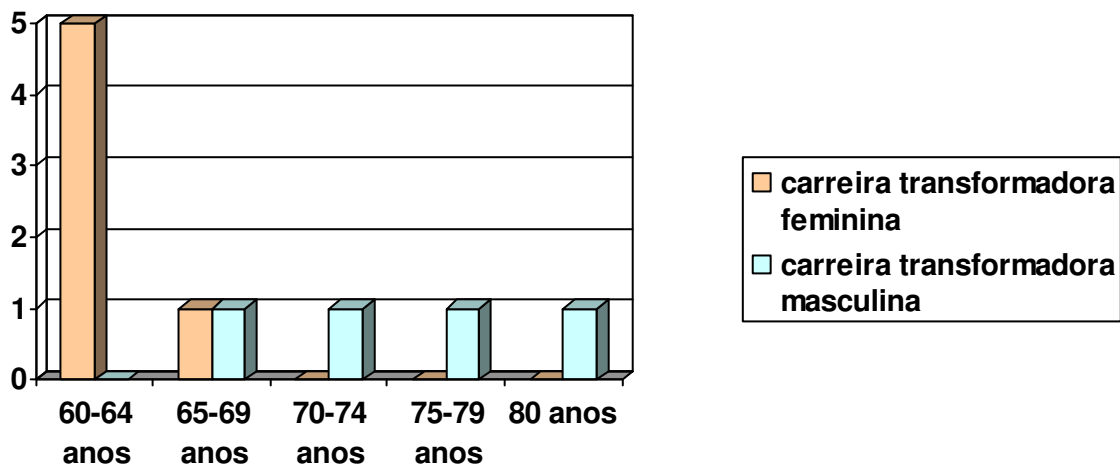


Gráfico 9: Faixa etária dos participantes da carreira do tipo transformadora pré-aposentadoria

Quanto ao grau de instrução da amostra do tipo de carreira transformadora, foram encontrados na sua maioria os aposentados que concluíram o ensino superior, depois os que tiveram especialização e um empate entre o ensino médio incompleto e o mestrado. Nessa amostra do tipo de carreira transformadora que foi predominante do gênero feminino e também, se destacou quanto a melhor escolaridade quando comparado ao do tipo de carreira convencional, discutido anteriormente.

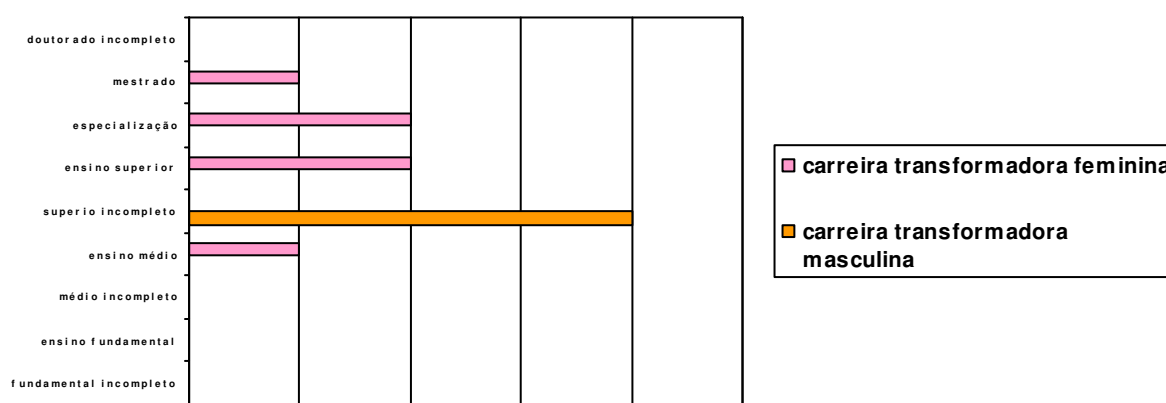


Gráfico 10: Grau de instrução versus gêneros da amostra de carreira transformadora pré-aposentadoria

A seguir são apresentados os dados qualitativos fornecido pelo *qualiquantisoft* do tipo de carreira transformadora. No quadro 12, encontra-se ICs dos indivíduos que tiveram o tipo de carreira transformadora pré-aposentadoria.

APSO6 - Fui iniciado para ser pastor e estudei por conta da igreja o Bispo autorizou. Tive que deixar meus estudos no ginásio para trabalhar num empório. Fui trabalhar numa fábrica para ganhar o dobro e ajudar em casa. Como ganho aumentou fui estudar técnico em comércio (...) fiz um curso de torneiro mecânico no Senai durante um ano também a noite. Fiz um teste e passei na Mecânica Pesada ali o salário triplicou. Iniciei na oficina e fui

trabalhar nas máquinas paradas e mais de 20% de aumentos no salário (...) fui promovido para o escritório técnico em horário comercial, melhorou muito o social, a saúde e o financeiro (...) cheguei ao cargo de planejador de produção máster. Com 30 anos de trabalho me aposentei nesse setor.

APSI6 - Fiz primário, ginásio e magistério e estudei pedagogia quando faltava 3 anos para me aposentar, aposentei com 25% a mais (...) trabalhei 32 anos em escola (...) as duras penas...1980, ingressei em Bom Sucesso- SP fiquei no céu. Readaptei em São Paulo na DRE já estava casada com dois filhos, retornei a trabalhar em Cruzeiro onde me aposentei aos 50 anos.

APS17 - Quando pequena queria ser professora e pianista (...) Dei aulas até me aposentar.

APS20 - Queria ser médica (...) Saí trabalhando no INSS, transferi do RJ para Taubaté, mas continuo trabalhando até aos 25 anos de trabalho e aposentadoria. Atuei no consultório simultaneamente ao INSS há 30 anos, Pois trabalho até hoje 2008.

APS21 - Primeira formação foi como professora primária (...) parei de trabalhar como professora, quando me formei em medicina. Fui plantonista até me aposentar com 25 anos de trabalho.

APS26 - Ao entrar na antiga CTB (Companhia Telefônica Brasileira), firma de origem Canadense, através de concurso, comecei como guarda fios. Tempo depois, houve a fusão CTB-TELESP S/A (Telecomunicações do Estado de São Paulo S/A). De guarda fios, fui para reparador de linhas, instalador, (...) supervisor e analista de sistemas. Fiz vários cursos na escola SENAI, na antiga LIGHT S/A em São Paulo, vários cursos no SESI e por fim Faculdade de Direito. Queria ser delegado de Polícia. Enquanto estava na Telesp, terminava um curso, fazia outro (...).

APS28 - Comecei como escriturário (...) vida era muito dura... Ascendi a cargos de maiores responsabilidades e fui galgando posições profissionais mais elevadas dentro da minha área, que é a financeira. Fiz a escola de comércio e depois fiz faculdade de Ciências Contábeis e anos depois, Direito. Aos 40 anos já ocupava cargo de gerência em Multinacional e conseqüentemente, cheguei a diretor.

APS31 - Trabalhei em duas grandes empresas multinacionais, e em paralelo, administrava a empresa do pai em São Paulo (...)

APS37 - Entrei para o serviço público em 1977, com 22 anos, como atendente judiciário, e após vários concursos internos e externos cheguei ao cargo de técnico judiciário, hoje analista judiciário. Na época que prestei o concurso, trabalhava no banco Real e fui muito incentivada, a realizar a prova, por um cliente que achava que eu tinha o perfil para trabalhar em balcão atendendo partes e advogados. Em 1974, comecei a fazer faculdade de serviço social, mas acabei trancando matrícula, por perceber que não era a minha praia, e após alguns anos, já na justiça e tendo visto que sem faculdade eu não conseguiria melhores cargos e salários e ainda, vendo pessoas formadas, mas sem condições de executar o serviço, galgando cargos maiores, decidi não estacionar e fui fazer faculdade de direito. Formando, fiz curso e prova para técnico e graças a minha colaboração (2º lugar), fui chamada para exercer o cargo de diretora de secretaria, cargo que permaneci até a aposentadoria em dezembro de 1997. Trabalhei na justiça em São Paulo, São José dos Campos, Taubaté, São Carlos, novamente Taubaté (como assistente do diretor) e nos últimos anos, que antecederam a aposentadoria outra vez em São José dos Campos.

APS42 - fiz medicina da universidade de Taubaté, residência em outra cidade. Fui contratada como professora numa Universidade, onde trabalhei todos os anos até

aposentar-me. Nesse mesmo período, de 30 anos, dei plantões no hospital da faculdade e atendia no consultório do ambulatório médico.

Quadro 12: ICs do tipo de carreira transformadora pré-aposentadoria

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Esses relatos, que foram apresentados como ICs, resultaram no DSC do tipo de carreira transformadora, demonstrado no quadro 13.

Quando pequeno queria ser professor e pianista. Fiz primário, ginásio e tive que deixar meus estudos no ginásio para trabalhar num empório. Fui trabalhar numa fábrica para ganhar o dobro e ajudar em casa. Comecei como escriturário, a vida era muito dura, em 1980, ingressei em Bom Sucesso na cidade de São Paulo, eu fiquei no céu. Readaptei em São Paulo na DRE já estava casado com dois filhos.

Eu ascendi a cargos de maiores responsabilidades e fui galgando posições profissionais mais elevadas dentro da minha área. Como ganho aumentou fui estudar, fiz um curso no Senai durante um ano à noite. Fiz um teste e passei na Mecânica Pesada ali o salário triplicou, fui promovido em horário comercial, melhorou muito o social, a saúde e o financeiro. Trabalhei em duas grandes empresas multinacionais, e em paralelo, administrava a empresa do pai em São Paulo. Cheguei ao cargo de planejador de produção máster e quando faltava 3 anos para me aposentar, voltei a estudar e me aposentei com 25% a mais. Aos 40 anos já ocupava cargo de gerência em Multinacional e conseqüentemente, cheguei a diretor. Com 30 anos de trabalho me aposentei, mas trabalho até hoje 2008.

Já eu queria ser médica. Minha primeira formação foi de professora primária, parei de trabalhar como professora, quando me formei em medicina. Fiz medicina na Universidade de Taubaté e residência em outra cidade. Sai trabalhando no INSS, fui transferida do Rio de Janeiro para Taubaté, atuei no consultório e fui plantonista até me aposentar com 25 anos

de trabalho.

Quanto a mim, comecei a fazer faculdade de serviço social, mas tranquei matrícula, por perceber que não era a minha praia. Entrei no serviço público em 1977, com 22 anos. Iniciei como atendente judiciário e após vários concursos internos e externos cheguei ao cargo de técnico judiciário, hoje analista judiciário. Fui fazer faculdade de direito, formado fiz prova para técnico, fui chamado para exercer o cargo de diretor da secretaria, cargo que permaneci até me aposentar em dezembro de 1997.

Quadro 13: DSC do tipo de carreira transformadora pré-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Os anos 80 marcaram o início de uma nova era, com o término da carreira construída numa única empresa. A relação entre a identidade individual com enfoque em uma única e representativa grande corporação sofreu alterações em meados dessa década, quando pequenas empresas mostraram-se mais flexíveis e resilientes, deixando de valer a máxima de quanto maior, melhor (TOFFLER, 1992).

As grandes corporações passaram a alterar suas estratégias de expansão e verticalização, o que implicou também na diminuição do quadro de pessoal e na adoção de contratos temporários de trabalhos, desintegrando os planos de carreira tradicionais, assim, a estabilidade começou a perder espaço. Por conseguinte, o desenvolvimento da carreira deixou de ocorrer exclusivamente dentro das organizações.

Devido às mudanças ocorridas no âmbito organizacional, as carreiras passam por transformações. Para Robbins (2005), a administração trocou a necessidade de estabilidade pela necessidade de flexibilidade. Cada vez mais as atividades são realizadas por trabalhadores temporários, as atividades passam a ser terceirizadas. Com o achatamento da estrutura hierárquica as oportunidades de promoção passam a

serem reduzidas e como conseqüência a carreira tradicional dá lugar a carreira, que para esse estudo comparativo, foi denominado como autônoma-empREENDEDORA.

Segundo Minarelli (1995) empregabilidade é a capacidade de ser empregável, isto é, dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com novas necessidades do mercado de trabalho. O profissional pode ser *free-lancer*, consultor associado ou independente, prestar serviços temporários, trabalhar por projetos, risco ou participação nos resultados, ser autônomo ou abrir uma microempresa, pequena estrutura para gerar o próprio trabalho, o empreendedor gera emprego para mais pessoas, os seus colaboradores (MINARELLI, 1995).

Para esse terceiro tipo de carreira autônoma-empREENDEDORA, considerou-se aquela que tem um modelo para uma relação de independência entre as pessoas e as organizações.

Existem autores, como Defillipi e Arthur (1994), Robbins (2005) que definem esse tipo de relação de trabalho, como um tipo de carreira sem fronteiras. A carreira sem fronteira, é sugerida por Defillipi e Arthur (1994), como transformação da carreira tradicional na busca pela independência e autonomia da carreira em relação às organizações. Robbins (2005) denomina a carreira sem fronteiras, como uma seqüência de oportunidades profissionais que extravasam os limites de um único lugar de trabalho e afirma que, esse tipo de carreira tende a incluir o trabalho em funções diversas, movimentos laterais sem aumento de carga de responsabilidade ou remuneração, além de períodos de trabalho autônomo. Para o autor a carreira sem fronteira transcende as fronteiras verticalmente ou lateralmente e de forma autônoma, onde o indivíduo é o responsável pelo gerenciamento de sua própria carreira. Uma carreira sem fronteiras pode existir quando a carreira real ou a significação da carreira transcendem o limite de



um empregador único. Isto pode resultar em uma carreira com muitos empregadores por modificações nos vínculos empregatícios e até ocupações, ou uma carreira que ganha a significação de exterior (não no sentido de outra nação, mas do ambiente externo), independente da organização (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Nessa perspectiva a pessoa toma a responsabilidade pela sua própria carreira da mesma maneira da proteana, portanto, existem similaridades entre as mesmas, pois a carreira passa a ter um sentido subjetivo e com objetivo pessoal, com aspirações distintas daquelas direcionadas a ascensões hierárquicas em uma organização específica, comuns na carreira tradicional.

Na amostra o desenvolvimento de carreira pré-aposentadoria, com as características autônoma-empresendedora, foi a menos encontrada dentre os entrevistados (13 dos 50 sujeitos), representando apenas 26% do total.

Em relação a faixa etária dos entrevistados, foi levantada as idades entre 70-74 anos na sua maioria, em seguida a faixa etária de 60 a 64 anos, depois a de 75 a 79 e por último a faixa etária de 80 anos e 70 a 74 anos. Conforme demonstrado no gráfico 11. Já quanto ao gênero, foi encontrado nessa amostra o dobro do gênero feminino. Conforme se visualiza também no gráfico 11.

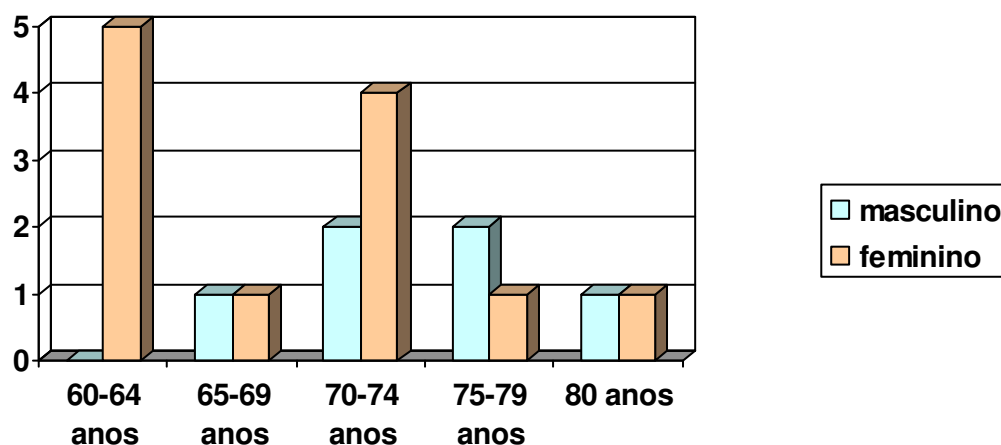


Gráfico 11: Faixa etária dos participantes da carreira do tipo autônoma-empresendedora pré-aposentadoria

Outro dado da amostra da carreira autônoma-empREENDEDORA foi o grau de escolaridade que demonstrou que a predominância do ensino fundamental incompleto, tanto para o gênero feminino quanto o gênero masculino, depois o ensino superior. Conforme pode se visualizar no gráfico 12.

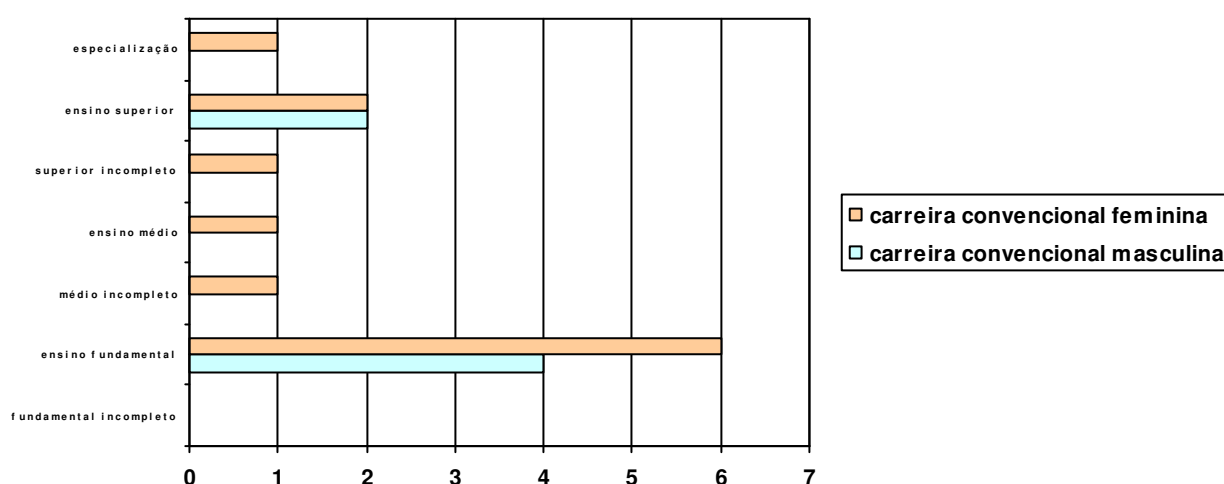


Gráfico 12: Grau de instrução *versus* gêneros da amostra de carreira autônoma-empREENDEDORA

Para a obtenção dos resultados qualitativo, utilizou-se o *Qualiquantisoft*, que forneceu as ICs dos relatos dos sujeitos entrevistados individualmente. As ICs são fórmulas sintéticas que descrevem os sentidos presentes nos depoimentos de cada resposta e também nos conjuntos de respostas de diferentes indivíduos, que apresentam sentido semelhante ou complementar, demonstrado no quadro 14.

APS04 - Quis estudar magistério, mas optei por costurar por dar retorno financeiro e por ter inclinação, mas acha também que tem o dom da fala. Fiz o ginásio mais queria ter feito o magistério (...) Coloquei uma placa de ateliê em casa e passei a atender com hora marcada, 1986. Nessa época comprei meu telefone em dólar, descobri como ganhar dinheiro com mão de obra. Costurava, bordava eu deslizava na imaginação. As dificuldades coisas que

não sabia eu aprendia com as amigas cheguei a ter uma butique com 6 maquinas (...). Cheguei a dar aulas de corte e costura particular e também fui contratada por um ano pela prefeitura de Redenção da Serra como professora de costura para pessoas carente e da zona rural (...). Consegui formar meus dois filhos, o mais velho em publicidade e o caçula em engenharia elétrica e hoje são independentes e trabalham por conta própria. Aposentei-me aos 60 anos por idade, pois paguei apenas 20 anos como autônoma.

APSO5 - Trabalhei no hospital fazendo mamadeiras para crianças. Parei de trabalhar fora, quando casei e fui trabalhar em casa (...) após minha separação do marido, tive que trabalhar de empregada doméstica.

APSO7 - Fazia serviço de roça (...) aos 20 anos parti para motorista, meu pai comprou um caminhão. Trabalhei em um depósito de construção por 3 anos e em outro por mais 2 anos (...). Trabalhei na Ford de 1984 a 1989 na fundição foi uma experiência melhor que as anteriores (...). Trabalhei no supermercado como motorista (até me aposentar) de entregas por 2 anos e na época foi muito bom.

APSO8 - Fazia serviços de casa e após os 14 anos, eu costurava, fazia crochê e pintura. Trabalhei como costureira em um asilo por 8 meses em Taubaté costurava para fora, fazia crochê e tricô na máquina, mais ou menos aos 50 anos e fui procurar meus direitos mais não consegui por ter trabalhado só 8 meses com registro. Após os 60 anos me aposentei por idade.

APS1 1 - Quando criança queria ser bailarina e ser cantora, mas não tive condições: comecei a trabalhar como empregada doméstica e faxineira diarista (...) Trabalhei até quando fui aposentar.

APS12 - Fiz até o terceiro ano primário e precisei trabalhar, não dava pra continuar

estudando (...) Sou nascida e criada na roça. Plantava de tudo, quando fiz 21 anos vim para Taubaté (...). Trabalhei treze anos no hospital, como atendente de enfermagem, de serviço de enfermagem depois trabalhou como faxineira até me aposentar.

APS15 - Quando criança, fui muito ativa e fazia serviço na igreja, trabalhava como catequista com formação de primeira comunhão, isso no início da minha adolescência, depois dos 15 aos 22 anos trabalhei na Corozita (...), fiz Senai (culinária e costura). Meu maior sonho era ser professora, mas não tive possibilidade de estudar, estudei quatro anos. Casei e deixei a catequese por um tempo, devido a vida dos filhos, mas passei a ministrar a catequese em casa, por mais de 10 anos (...) foi assim!

APS19 - Trabalhei em fábrica, república, faxineira, babá e acompanhante de idosa.

APS23 - Trabalhei sempre na iniciativa privada. Iniciei trabalhando com obras civis de residências e também industriais. Mais tarde com sócios, criamos firmas construtoras e como diretor técnico executamos vários tipos de obras: conjuntos habitacionais, plantas industriais, edifícios públicos, prédios de apartamentos e escritórios, pontes, loteamentos, redes de água e esgoto, canais de irrigação, rede de energia elétrica e pavimentação asfáltica. No ramo industrial, nossa empresa produz pedra britada e concreto asfáltico para construção civil.

APS24 - Iniciei minha carreira profissional trabalhando no comércio da cidade em 1944 até 1948 (cinco anos). Em 1949 ingressei no funcionalismo público estadual, Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo trabalhando até 1975, como chefe de seção quando me demiti. Após este período iniciei minha vida no ramo de comércio (loja de Confecções), onde em 1982 me aposentei pelo INSS e continuo trabalhando até a presente data no período integral.

APS25 - Comecei como empregado com 11 anos, fichado a partir dos 14. Tomei-me empresário aos 24 anos em metalurgia. Aposentei aos 44 anos e continuei a trabalhar na minha indústria.

APS32 – Fui estudar na Puc (...) depois disso fui trabalhar na justiça gratuita, fiquei dois anos na justiça gratuita, fiz uma ano em Friburgo porque meu marido foi trabalhar lá e eu me transferei, depois quando ele voltou seis meses para término de Suzano eu trabalhava de manhã com os passarinhos, pra tomar o ônibus pra ir pra Friburgo. Chegava lá mais cedo do que o próprio defensor principal, e no final ele me deu até a chave, já que chegava mais cedo. E a coisa que mais me emocionou nesse período foi que eu fazia muito a parte de direito de família. E uma senhora que vinha de uma outra cidade ali perto tava com problema que o marido não queria dar pensão e ela teve a gentileza de me dar um pacotinho de castanha do Pará, foi o meu primeiro honorário como advogada, um pacotinho de castanha do Pará delicioso, por sinal eu fiquei muito feliz com isso.

APS34 - Sempre fui vendedora, vendia de tudo de cosmético a roupas. Trabalhei substituindo promotora de vendas algumas vezes, mas na maioria fui autônoma.

APS36 - Trabalhei (...), sempre como motorista, antes de se aposentar fazia bico com o próprio caminhão.

APS38 - Aos 28 anos de idade, comecei a contribuir para o INSS e paguei até os 60 anos de idade, quando me aposentei trabalhando no comércio.

APS41 - fiz magistério, comecei a substituir professor, primeiro concurso: prestei prova para trabalhar no Senai como secretária (...) Prestei meu segundo concurso, na Caixa Estadual e iniciei na contabilidade e depois fui para controladoria (...) resolvi estudar direito e pós em direito do trabalho e Trabalhei como advogada num escritório particular o qual dividia com

minha mãe.

APS43 - Comprei um escritório e advoguei logo que me formei ai, passei no concurso para procuradoria do INSS. Trabalhei por 42 anos na procuradoria e me aposentei, mas não parei de trabalhar, pois continuou atendendo como advogada no seu escritório. Só não advoguei, nos 42 anos por que a procuradoria não permitia.

APS52 - Quando comecei a trabalhar foi como ajudante de pedreiro, depois como pedreiro, isso ao longo de uns 20 anos da minha vida. E, fui trabalhar como caseiro de uma chácara em Redenção da Serra, por mais uns 18 anos, até me aposentar.

Quadro 14: ICs do tipo de carreira autônoma-empresendedora pré-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

No quadro 15 segue o resultado do DSC do tipo de carreira autônoma-empresendedora pré-aposentadoria.

Comecei como empregado com 11 anos, fazia serviços de casa e na roça, trabalhei no hospital fazendo mamadeiras para crianças e fui fichado a partir dos 14. Fui ajudante de pedreiro, depois pedreiro. Parti para motorista, meu pai comprou um caminhão. Trabalhei em um depósito de construção por 3 anos e em outro por mais 2 anos, trabalhei também no supermercado como motorista de entregas por 2 anos e na época foi muito bom.

No meu caso, trabalhei na Ford de 1984 a 1989 na fundição foi uma experiência melhor que as anteriores.

Eu trabalhei sempre na iniciativa privada. Iniciei trabalhando com obras civis de residências e também industriais. Mais tarde com sócios, criamos firmas construtoras e como diretor técnico executamos vários tipos de obras: conjuntos habitacionais, plantas industriais, edifícios públicos, prédios de apartamentos e escritórios, pontes, loteamentos, redes de água e esgoto, canais de irrigação, rede de energia elétrica e pavimentação asfáltica. No

ramo industrial, nossa empresa produz pedra britada e concreto asfáltico para construção civil. Quando me aposentei, continuei a trabalhar na minha indústria.

Quanto a mim, quando criança eu queria ser bailarina e cantora, mas não tive condições. Fazia serviço de casa, costurava, fazia crochê e pintura. Comecei a trabalhar como empregada doméstica e faxineira diarista. Trabalhei numa fábrica, república e como acompanhante de idosos.

Eu iniciei minha carreira profissional trabalhando no comércio, eu sempre fui vendedora, vendia de tudo, de cosméticos a roupas. Ingressei no funcionalismo público estadual, mas me demiti. Após esse período, voltei minha vida para o ramo do comércio, me aposentei pelo INSS e continuo trabalhando até a presente data.

Agora eu: comecei como professora substituta, depois prestei concurso para o Senai como secretária. Meu segundo concurso foi na Caixa Federal e iniciei na contabilidade. Resolvi estudar Direito, fiz pós em Direito do Trabalho e fui trabalhar num escritório particular.

Quadro 14: DSC carreira autônoma-empresendedora pré-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Para identificar os tipos de desenvolvimento de carreira pós-aposentadoria, que foi identificado a partir das respostas da terceira pergunta da entrevista (Como foi seu desenvolvimento profissional pós-aposentadoria), foi necessário classificar o desenvolvimento da carreira dos sujeitos, conforme realizado para classificar as respostas da questão 1.

Relembrando que foram denominados com os termos de carreira do tipo convencional, o tipo transformadora e o tipo autônoma-empresendedora para agrupar as respostas dos entrevistados. E, pôde ser observado os seguintes resultados da questão 3, conforme apontados no quadro 15.

TIPOS DE DESENVOL. DE CARREIRA.	SUJEITOS	PORCENTAGEM
Convencional	2	4%
Transformadora	2	4%
Autônoma-Empreendedora	46	92%
Total de entrevistados=	50	100%

Quadro 15: Tipos de carreira de carreira encontrado pós-aposentadoria

Na amostra, o tipo de desenvolvimento de carreira do tipo convencional, foi a menos encontrada entre os depoentes pós-aposentadoria (2 dos 50 sujeitos), ou seja, ocorreram apenas para 4% dos entrevistados. Esses entrevistados foram os aposentados que tiveram oportunidade de se empregar nas indústrias da região.

Em relação a faixa etária dos 2 aposentados observou-se duas idades de faixas etárias distintas. Sendo um aposentado que se enquadra na faixa etária de 60-64 anos e o outro na faixa etária de 75-79 anos. Quanto a escolaridade, o primeiro teve o ensino fundamental incompleto e o outro teve o ensino médio completo.

Para a obtenção dos resultados qualitativo, utilizou-se o *Qualiquantisoft*, que forneceu as ICs dos relatos dos sujeitos entrevistados individualmente. As ICs são partes dos relatos que descrevem os sentidos presentes nos depoimentos de cada resposta e também nos conjuntos de respostas de diferentes indivíduos, que apresentam sentido semelhante ou complementar, demonstrado no quadro 16.

APS18 - (1 idéia) É muito importante para mim, ter conquistado a aposentadoria ... só que foi por tempo de serviço e foi com salário mínimo, por eu não ter uma qualificação profissional melhor, e para cobrir a despesa de uma casa com 3 pessoas, esse valor não é suficiente.

(2 idéia) ... então consegui um trabalho numa firma de usinagem e caldeiraria, exercendo o cargo de guarda novamente a qual estou até a presente data e sendo a carga horária de 12



por 24.

APS10- Logo que me aposentei, fazia uns bicos até que surgiu uma possibilidade de trabalho mais bem remunerado... era numa fábrica ... depois de um tempo o chefe me promoveu para uma outra área e deu oito homens para trabalhar, não conhecia muito o projeto então, eu estudava até muito tarde em casa e consegui até solucionar um esquema para o projeto que não estava dando certo.

Quadro 16: ICs do tipo de carreira convencional pós-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

As ICs resultaram na formação do DSC do tipo de carreira convencional pós-aposentadoria apresentado no quadro 17.

Continuo desenvolvendo a mesma função de trabalho que exercia antes de aposentar. E, eu tive possibilidade de um trabalho melhor remunerado do que os bicos que eu fazia pós-aposentadoria.

Quadro 17: DSC carreira convencional pós-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Para 2 dos 50 aposentados ocorreu o tipo de carreira transformadora pós-aposentadoria, representando 4% dos entrevistados. Nessa amostra, tanto o aposentado quanto a aposentada se enquadraram na mesma faixa etária de 60-64 anos. E, quanto ao grau de instrução encontrado foram o superior completo e o doutorado incompleto.

Para a obtenção dos resultados qualitativo, utilizou-se o *Qualiquantisoft*, que forneceu as ICs dos relatos dos sujeitos entrevistados individualmente. As ICs são partes desses relatos que descrevem os sentidos presentes nos depoimentos de cada resposta, que apresentam sentido semelhante ou complementar, demonstrado no quadro 18.

APS40 – Mas antes mesmo de me aposentar no estado, eu prestei concurso na universidade e passei a lecionar na graduação. Dando aula na faculdade continuei a estudar, fiz mestrado e hoje estou concluído meu doutorado, depois de 4 anos e meio.

APS26 - Depois da aposentadoria fui passear. Resolvi depois do passeio, fazer um “curso de oratória”, eu ia precisar (...) fui trabalhar na 104,9 Mhz FM STERIO (Rádio Liberdade)... estou lá até hoje. Ainda dou assistência em torres FM e radares, continuo estudando e praticando filantropia. Chegando aos 84 anos e montando cavalo, tá tudo bem!

Quadro 18: ICs do tipo de carreira transformadora pós-aposentadoria

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

O DSC do tipo de carreira transformadora pós-aposentadoria, foi demonstrado no quadro 19.

Continuei trabalhando mesmo pós-aposentadoria, continuo estudando e trabalhando.

Quadro 19: DSC carreira transformadora pós-aposentadoria

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Apesar das grandes empresas hierárquicas continuarem a influenciar a maneira como as pessoas enxerga o emprego e a carreira, as chamadas carreiras organizacionais deixaram de ser a opção predominante. E surge a forte tendência de que as carreiras sejam condicionadas a certos fatores, como, por exemplo: necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores. Os indivíduos, então, são chamados à responsabilidade pela própria carreira e devem assumir sua evolução profissional. Tal fenômeno decorre da realidade de que o mundo tornou-se mais global, complexo, diversificado e individualista e, também, do fato de que hoje é mais difícil que as organizações, consigam controlar e gerenciar a carreira de seus membros (SCHEIN, 2007 apud DUTRA, 2008).

Esse fato encontra-se em concordância com a maioria dos entrevistados, no caso 46 dos 50 aposentados, tiveram suas carreiras desenvolvidas pós-aposentadoria como autônoma-empresendedora, representando 92% da amostra.

Em relação a faixa etária dos entrevistados, foi percebida que a maioria dos entrevistados encontravam-se com idade entre 60-64 anos (20 participantes), em seguida a faixa etária 70-74 anos (9 participantes), seguida pela faixa etária de 65 a 69 anos (8 participantes), depois a de 75 a 79 anos (6 participantes) e por último a faixa etária de 80 anos (2 participantes). Conforme demonstrado no gráfico 13.

Já quanto ao gênero, foram encontrados nessa amostra 20 participantes masculinos e 26 femininos. A maioria das aposentadas encontravam-se na faixa etária de 60-65 anos, correspondendo a 15 delas, seguida pelas de faixa etária de 70-74 anos, correspondendo a 5 delas, depois pela faixa etária de 65-79 anos, correspondendo a 3 delas, seguida por 2 de faixa etária de 75-79 anos e por último uma de 80 anos. Enquanto que os aposentados encontravam-se mais equilibrados na concentração de participantes por faixa etária. Conforme se visualiza também no gráfico 13.

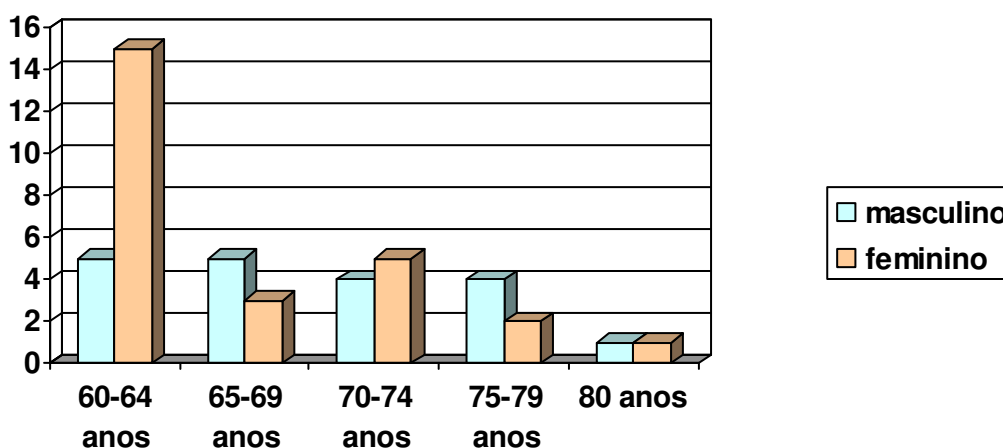


Gráfico 13: Faixa etária dos participantes da carreira do tipo autônoma-empresendedora pré-aposentadoria

Outro dado da amostra da carreira autônoma-empresendedora foi o grau de escolaridade que demonstrou que a predominância do ensino fundamental incompleto

para gênero feminino, no entanto as que tiveram possibilidade de estudar, estudaram mais anos dos que os homens. Quanto o gênero masculino, o grau de escolaridade encontra-se melhor distribuído em relação a faixas etárias do que em relação às mulheres. Conforme pode se visualizar no gráfico 14.

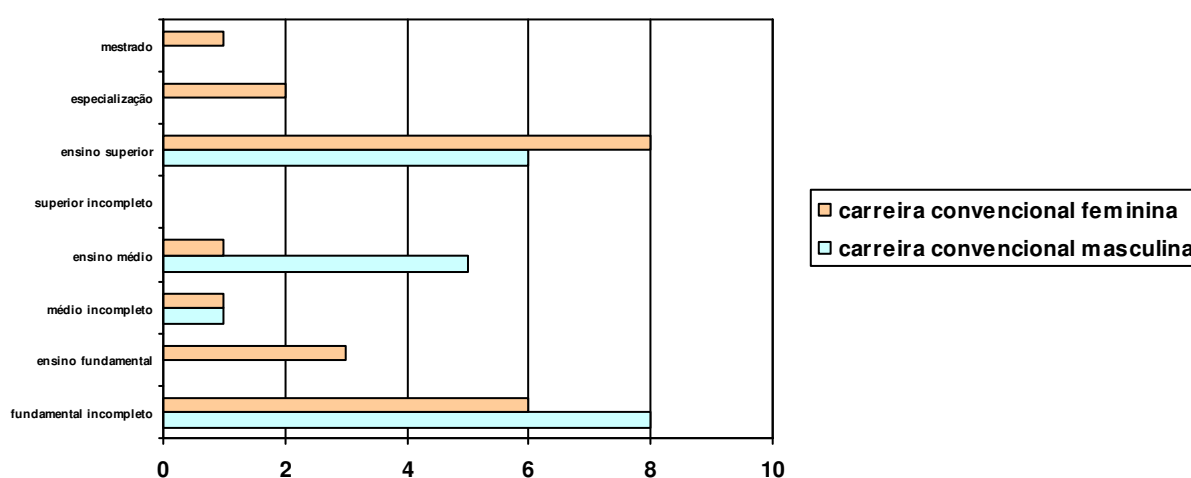


Gráfico 14: Grau de instrução *versus* gêneros da amostra de carreira autônoma-empreadora

Para a obtenção dos resultados qualitativo, utilizou-se o *Qualiquantisoft*, que forneceu as ICs dos relatos dos sujeitos entrevistados individualmente. As ICs são fórmulas sintéticas que descrevem os sentidos presentes nos depoimentos de cada resposta e também nos conjuntos de respostas de diferentes indivíduos, que apresentam sentido semelhante ou complementar, demonstrado no quadro 20.

APS22 – No próximo ano, 2009, completarei 30 anos como aposentado, mas minha carga horária varia entre oito e dez horas de trabalho, diariamente, na atividade administrativa, como diretor responsável por todas as funções da empresa.

APSO6 – administrador de escola. Fui trabalhar numa escola como administrador, por

necessidade. Minha rotina mudou e no início foi muito estressante (...) mas era preciso trabalhar para minha família sobreviver com dignidade.

APS07 - Vou continuar trabalhando até quando conseguir ou até a visão ajudar (...) a falta de saúde que me limita.

APS08- Continuo a costurar, gosto de cuidar das minhas plantas e dos afazeres de casa. Vai ser assim, até quando a vista ajudar!

APS09- Minha esposa tem uma sapataria onde a ajudo mais sem compromisso de horário, pretendo trabalhar até quando tiver saúde. Hoje faço trabalhos voluntários no hospital regional, trabalhos (...) e converso com pacientes deprimido procurando amenizar a dor (...) Toco pandeiro no coral do hospital, levo musica as pessoas enfermas.

APS34 – Vendedora. Continuo na mesma profissão, com menos carga horária e compromisso. Atualmente continuo vendendo produtos.

APS35 - Eu mesmo faço meu horário, trabalho o dia e a hora que posso. Propagandista.

APS42-Posterior a aposentadoria, passei a consultar em clínica. Gosto do que faço principalmente desse contato direto com a pessoa (paciente).

APS43 – advogada (...) aposentei no INSS, mas continuei a exercer minha profissão no meu escritório.

APS33 - Hoje apesar de continuar trabalhando com vendas, não tenho a mesma preocupação, pois sou aposentada, tenho mais tempo para viajar, viajo bastante (...) e sou mais dedicada à família.

APS27 - Continuo com o meu trabalho, mas atualmente o faço só em um período: das 7:00 hs as 12:30 hs. A tarde faço o que me é agradável: assisto filmes, vou ao supermercado e outras coisas necessárias. Gosto muito do que faço, não vejo a hora passar pois sempre

amei lidar com números e organização de contas a pagar e receber.

APS21 – Médica. Trabalho de segunda a sábado no consultório e laboratório (...) A minha vida (...) é a vida dos pacientes (...) ajudo as pessoas muito intuitivamente.

APS20 – Médica. Após a aposentadoria, passei a trabalhar praticamente de graça para não perder o vínculo profissional outros morreram ou se mudaram, já não pensa no dinheiro e sim no ideal, divido o tempo com os familiares e a profissão que tem horário reduzido.

APSO4 – Costureira. Atualmente, faço almofadas, bolsas, estojos com retalhos que ganho e Leio tarot (...) não me aceito, em algumas coisas, mais não aceito a palavra depressão. A casa de todo mundo é arrumadinha a minha não por que preciso de tudo exposto.

APSI9 – Faxineira. Continuo trabalhando de faxineira normalmente, 3 vezes por semana, e o meu horário varia, dependendo da casa que vou (...) sou feliz em todas elas.

APS24 – Comerciante. Continuo trabalhando no comércio, profissão que me sinto bem. Sinto-me muito bem trabalhando até hoje.

APS25 – Empresário. Aposentei aos 44 anos e continuei a trabalhar na minha indústria. O desenvolvimento profissional continuou com pouco progresso, inclusive com a colaboração dos filhos que já são sócios.

APS23 – Empresário. Continuo exercendo a atividade profissional como empresário e diretor técnico da firma, em tempo integral, sinto-me bastante realizado. Minha profissão por ter uma atividade variada e desafiadora, completa a ansiedade do ser humano em produzir e criar novos horizontes, incentivando-o a viver. Não poderia abandoná-la para curtir uma aposentadoria.

APS32 – Advogada. Após a aposentadoria fiz pequenas causas como: direito da família, direito de imóveis, etc.

APS36 – Motorista. Eu mesmo faço meu horário, trabalho o dia e a hora que posso. Gosto, amo ser motorista de caminhão. Mais ou menos 6 horas por dia.

APS38 - Sou comerciante e trabalho oito horas, diariamente.

APS44 - Pós aposentadoria, continuei trabalhando como motorista. Trabalho todos dias desde que me aposentei, pelo menos umas 10 horas (...) não consigo ficar sem trabalhar (...)

APS46 – Soldador autonomo. Hoje apesar de ter trabalhado muito ao longo da minha vida, faço alguns trabalhos de solda na minha própria residência.

APSO3 – Bordadeira. Pós a aposentadoria melhor coisa da minha vida não tenho mais compromisso de horários (...) Mudou que não deixo para amanhã, vivo o hoje, o amanhã a Deus pertence. Participo do grupo da terceira idade, grupo de oração e sou voluntária. Faço bordados e o dinheiro da venda é para obras do câncer, faço atividades para não ficar doída. A morte fica rondado minha cabeça (...) não tem um dia que eu não pense na morte.

APSO5 – Artesã. Gosto de fazer pintura, crochê, costura e também ajudo minha filha a cuidar da casa e a passar roupa. Participo de um grupo de terceira idade trabalho com pintura como voluntária, pinto e tem quem vende mais o lucro é para continuar ensinando outras pessoas. Faço hidroginástica 3x por semana devido a coluna e 2x por semana como atividade física na quadra tudo no grupo da terceira idade.

APS 11 - O dinheiro que ganho da aposentadoria é pouco, por isso trabalho (...) é pouco, mas dá para comprar uma verdura, uma fruta. Os filhos me dão dinheiro para manter a casa, na água e luz, mas eles moram comigo, daí não dá pra tudo.

APS12 – Ajudante geral. O trabalho depois da aposentadoria foi assim (...) quando uma vizinha pede para eu lavar ou passar uma roupa, mas não fichada.

APS13 – Ajudante geral. Sou ativa: gosto de ler (o caçador de pipas, foi o último), de ver tv (jornais), participo do grupo da terceira idade e gosto (...) de ajudar a minha filha casada.

APS14 - Depois de aposentada trabalhei num restaurante, no início fui no lugar da minha sobrinha que estava grávida, pois quando me aposentei não consegui ficar em casa. Depois disso, fui cuidar da minha sobrinha (...) e agora faço várias coisas, não fico parada, ajudo no grupo de terceira idade.

APS15 – Promotora de viagens. Minha atividade é passear e organizar excursões (...) Atualmente, frequento um grupo de terceira idade (...) e participo de grupo de oração há trinta anos.

APS16 - Tive depressão após aposentadoria. Passei a frequentar o grupo de terceira idade, ginástica, natação, óleo em tela e faço minha vendas. Hoje tenho saúde é tudo que eu quero. Por ter uma vida muito ativa sou pontual, tenho hora para levantar e para caminhar e para os demais compromissos. Tentei arrumar outro trabalho,mas gosto das vendas, não sei se tenho lucro.

APS17 - Faço artesanato e vendo algumas peças.

APS28 - Hoje administro obras (...) Estou curtindo a atual fase. Sou “dono” do meu tempo e faço meus próprios horários. Sinto-me útil, entendo a beça de internet e acho a minha vida muito boa. Gostaria de ser um pouco mais jovem para apreciar isso tudo por bastante tempo ainda.

APS29 - Comerciante. Comecei a vender bebidas (refrigerante) em casa (...) até que virou uma adega (dep. de bebidas) e minha família tocava o negócio (...) Troquei meu carro por uma Kombí para fazer entrega das bebidas. Comprei meu primeiro caminhão com o dinheiro da aposentadoria e assim foi crescendo (...) precisando contratar gente para



trabalhar (...) e depois fui fazendo parcerias e passei a representar uma marca de bebida de refrigerante e de cerveja. Trabalhava noite e dia. Atendia cliente, comprava, vendia, negociava, entregava e tudo que precisava. Precisei colocar vendedor na rua e fomos vendendo para outros comércios, no início de pouquinho até vender para supermercados.

Hoje pós- aposentadoria, aos 60 anos continuo trabalhando muito para a sobrevivência desse comércio. Durante um período meus filhos estiveram comigo, hoje só o caçula que trabalha aqui e minha esposa, é claro (ela sempre esteve presente).

APS30 – Doceira e salgadeira. Aposentei-me aos 48 anos. Mas continuei a trabalhar, não como antes, mas da forma que pude. Passei a fazer salgados e doces de encomendas, na verdade esse trabalho começou, quando eu ainda trabalhava, antes mesmo de me aposentar. Fazia porque gostava, não tinha um compromisso profissional como tem hoje. Hoje conto com as vendas que faço.

APS31 - Pós - aposentadoria continuei trabalhando como assessor administrativo em algumas empresas e até hoje contribui com esse tipo de trabalho.

APS37 - Comerciante. Abri uma loja, compradora, caixa, balconista e faço meu próprio horário de serviço. Não tenho nenhum interesse em exercer a profissão na qual sou formada.

APS39 - No comércio sempre teve muito trabalho e dor de cabeça, falta de dinheiro para pagar as contas (...) continua assim até hoje, trabalhando muito, não dá pra parar.

APS41 - Logo que me aposentei, mudei de cidade (...) fiquei um primeiro período sem trabalhar (...) fiz cursos de terapias alternativas, como: massagens, floral e reflexologia.

Morei no litoral, fui trabalhar com peixe (comprava, limpava, embalava, congelava e vendia), mas houve uma ressaca e faltou peixe, não deu certo. Voltei a abrir o escritório de

advocacia e hoje presto serviço para população carente através da defensoria pública e a OAB, tive que voltar a pagar INSS e atender casos particulares. Pós aposentadoria minha vida começou a mudar. Hoje ganho pouco e trabalho por necessidade, pois só com a aposentadoria não dá para sobreviver. Mas dessa necessidade também vem a satisfação do trabalho.

APS45 - Atualmente, sou aposentada, mas continuo a fazer um bico aqui e outro ali - artesanato e vendas - para conseguir mais coisas que eu preciso.

APS47 - Atualmente trabalho como segurança pessoal e enquanto Deus me der saúde, pretendo continuar trabalhando.

APS48 - Após aposentadoria trabalhei como taxista e segurança particular em Taubaté.

APS49 - Continuo trabalhando, atualmente como segurança pessoal e pretendo continuar trabalhando, pois tenho muita saúde.

APS50 - Abri uma firma de segurança (...) no início fazia de tudo um pouco, mas agora trabalho mais administrando as finanças. E, tenho uma rotina diária de 6 hs.

APS51 - Atualmente trabalho como mecânico de carros, mas a coluna me atrapalha nesses últimos anos.

APS52 – Hoje sobrevivo da aposentadoria e de um salário que recebo como caseiro.

Quadro 20: ICs do tipo de carreira autônoma-empresendedora pós-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

O DSC do tipo de carreira autônoma-empresendedora pós-aposentadoria, encontra-se demonstrado no quadro 21.

Posterior a aposentadoria eu passei a clinicar, gosto do que faço atendo praticamente de graça para não perder o vínculo com os pacientes. Divido o tempo com os familiares e a profissão está com horário reduzido.

Eu, logo que me aposentei, mudei de cidade, fiquei um primeiro período sem trabalhar, fiz cursos e fiz pequenas causas. Pós-aposentadoria minha vida mudou, hoje ganho pouco e trabalho por necessidade, mas dessa necessidade vem à satisfação do trabalho.

Já eu continuo a exercer a mesma atividade profissional como empresário e diretor da firma, em tempo integral e me sinto bastante realizado. Minha profissão por ter uma atividade variada e desafiadora, completa a ansiedade do ser humano em produzir e criar novos horizontes, incentivando-o a viver.

Quanto a mim, logo que me aposentei, abri uma firma de segurança particular. Iniciei trabalhando como segurança pessoal e fazia de tudo um pouco, mas agora trabalho administrando as finanças e pretendo continuar trabalhando enquanto tiver saúde e tenho uma rotina diária de seis horas.

Eu, sou ativa, gosto de ler, ver televisão e gosto de ajudar. Participo do grupo da terceira idade, faço ginástica, natação e musculação. E, também faço crochê, pintura e costura como fonte de renda, para conseguir as coisas que preciso. Pois a aposentadoria é pouca, mas vou trabalhar até quando eu conseguir ou até minha visão permitir.

O dinheiro que ganho da aposentadoria é pouco, por isso continuo trabalhando de diarista: lavo, passo, cozinho e faço faxina, umas três vezes por semana. Passei a fazer salgados e doces para encomendas, na verdade esse trabalho começou antes mesmo de eu me aposentar.

Eu, hoje apesar de continuar trabalhando com vendas, não tenho a mesma preocupação, pois sou aposentada. Eu mesmo faço meus horários, trabalho a hora e o dia que posso. Mas não consigo ficar sem trabalhar.

Quadro 21: DSC do tipo de carreira autônoma-empREENDEDORA pós-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

O DSC do tipo de carreira autônoma-empresendedora, permitiu observar ACs em seus discursos, conforme encontra-se citados no quadro 22.

O amanhã a Deus pertence!

Quadro 22: AC do tipo de carreira autônoma-empresendedora pós-aposentadoria  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Os tipos de carreira desenvolvida pré-aposentadoria pelos entrevistados, não foram necessariamente os tipos vivenciados pós-aposentadoria pelos mesmos. Os resultados encontrados mostram diferenças significativas de mudança de um tipo para o outro.

Pode se observar no gráfico 15 que dentre os tipos de carreira delimitados nesse estudo, seus tipos foram diferenciados na vida profissional para a maioria dos entrevistados.

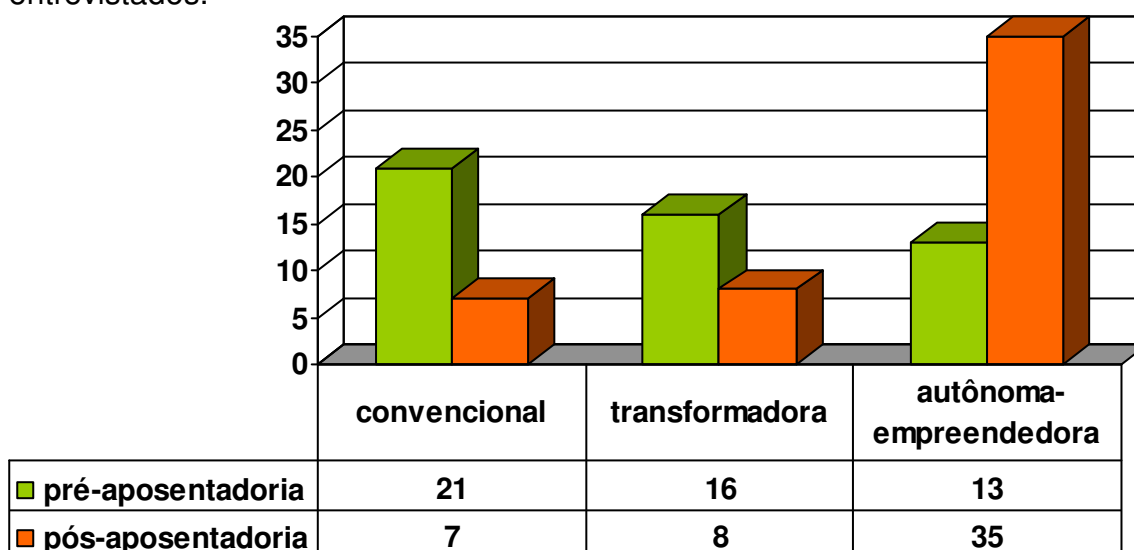


Gráfico 15: Comparativo dos tipos de carreira pré e pós – aposentadoria

O tipo de carreira convencional foi o vivenciado pela a maioria das pessoas pré-aposentadoria, enquanto que pós-aposentadoria foi o tipo menos encontrado. Conforme demonstrado no gráfico 16:

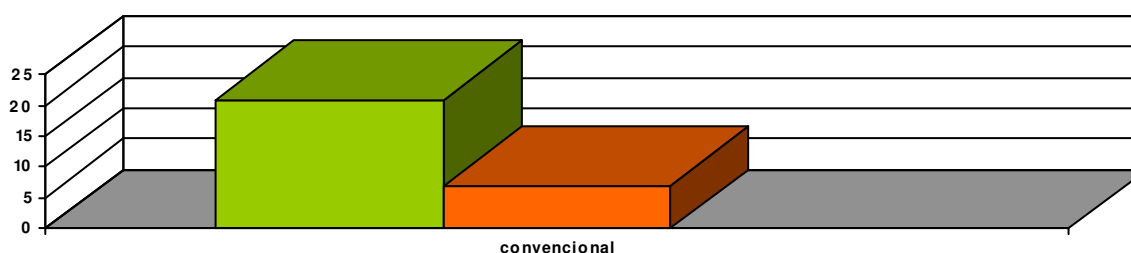


Gráfico 16: Comparativo do tipo de carreira convencional pré e pós-aposentadoria

O tipo de carreira transformadora foi o segundo mais vivenciado pelas pessoas antes da aposentadoria, enquanto que pós-aposentadoria continua na mesma escala. Conforme demonstrado no gráfico 17.

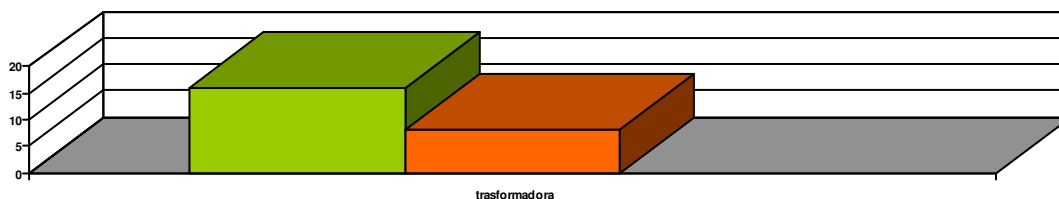


Gráfico 17: Comparativo do tipo de carreira transformadora pré e pós-aposentadoria

O tipo de carreira autônoma-empresendedora que foi o menos encontrado antes da aposentadoria, enquanto que pós-aposentadoria foi o tipo de carreira mais encontrada entre os aposentados que continuam a atuar no mercado de trabalho. Conforme demonstrado no gráfico 18.

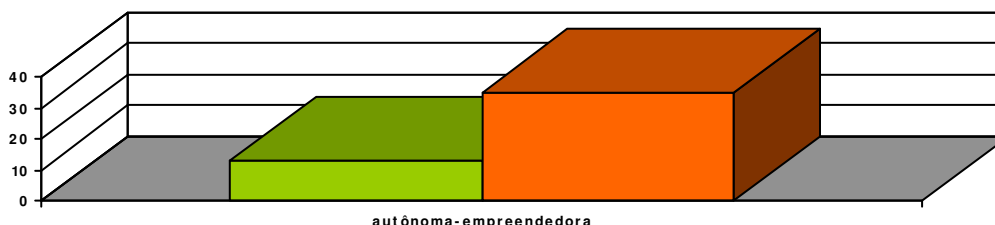


Gráfico 18: Comparativo do tipo de carreira transformadora pré e pós-aposentadoria

Quanto ao terceiro objetivo específico do estudo, o de verificar o significado da aposentadoria para os idosos ativos da cidade de Taubaté, obteve-se diferentes percepções, representados por cinco ICs, conforme apresentado no quadro 23.

CATEGORIAS	IDÉIAS CENTRAIS	SUJEITOS	PORCENTAGEM
A	Conta como recurso financeiro	17	34,69%
B	Considera um ciclo cumprido	13	26,53%
C	Considera a continuidade do trabalho	9	18,37%

D	Considera uma perda	4	8,16%
E	Qualidade de Vida	6	12,24%

Quadro 23: ICs do significado da aposentadoria

O gráfico 19 apresenta uma escala visual quanto às diferenças quantitativas do significado da aposentadoria para os depoentes do DSCs.

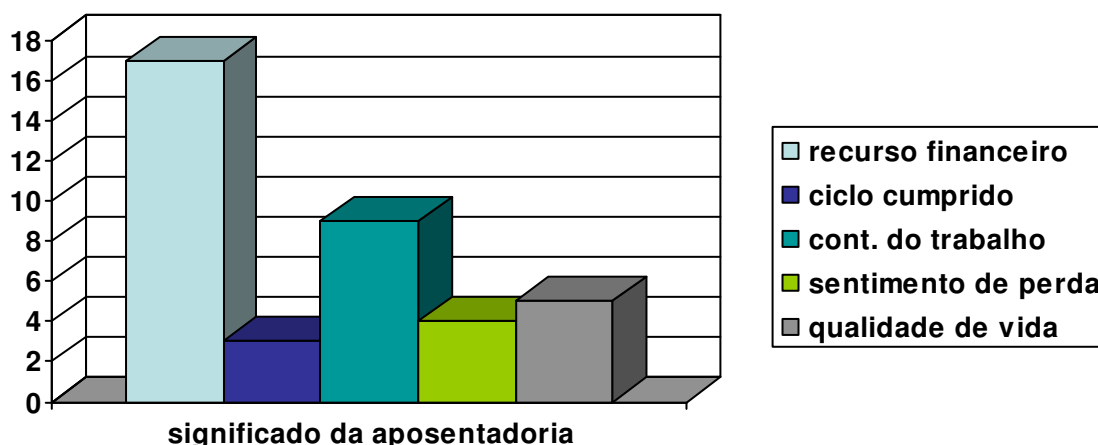


Gráfico 19: Os significados da aposentadoria

Considerou-se como IC (A), aqueles discursos que retrataram a importância da aposentadoria como recurso financeiro. Segundo os entrevistados houve uma maior percepção do significado da aposentadoria associado ao recurso financeiro, representando 34,69% da amostra.

Para Néri (2007) as dificuldades financeiras atingem 5% deles contra 2% delas. A pesquisa questionou sobre o conhecimento ao Benefício da Prestação Continuada (BPC), poucos responderam afirmativamente. Pode ser constatado que esse conhecimento é menor entre os idosos de 80 anos ou mais e que a grande maioria disse conhecer o empréstimo consignado.

Observou-se que o uso deste canal de crédito se deu muito mais por necessidade própria do que para repassar aos parentes. Por exemplo, para aqueles entre 65 e 69

anos, 25% utilizaram o empréstimo por necessidade própria, contra 4% que repassaram aos parentes. A proporção daqueles que nunca fizeram o empréstimo decai com a idade, passando de 60% daqueles entre 60 e 64 anos para 42% entre aqueles com 80 anos ou mais.

Outro dado da pesquisa (NERI, 2007), entre os itens que os idosos mais gastam individualmente fica em primeiro lugar, a alimentação com 93% das menções. Contas de luz, água e telefone ocupam o segundo lugar com 79%. Em terceiro, gastos com remédios (59%), menos presentes entre os homens (54%). Elas também são as que mais gastam com prestação de lojas, moradias, lazer e auxílio doméstico.

Aponta o pesquisador que as despesas com alimentação diminuem com o passar da idade (94% dos que têm 60 a 64 anos, contra 90% dos que têm mais de 80 anos), mas aumentam as despesas com remédios (50%, contra 80%), ficando as despesas com médicos e planos de saúde relativamente estabilizada.

Néri (2007) ilustrou a partir desses resultados que a maioria dos idosos tem controle de sua própria despesa, o que denota autonomia. Os dados encontrados nessa pesquisa, mais especificamente sobre o significado da aposentadoria para os idosos, confirmou os resultados divulgados por Néri (2007), pois todos os entrevistados disseram que além da renda fixa da aposentadoria, eles buscaram outra(s) atividade(s) remunerada(s) a fim de manter sua autonomia.

Néri (2007) destaca outro dado que, tanto essa pesquisa quanto a realizada por ele também, contrasta com o senso comum de que, os idosos são dependentes.

No quadro 24 pode ser observada parte dos relatos dos sujeitos que constituíram o ICs (A).

APSO7 - A aposentadoria significa um recurso, uma renda para viver (...)

APSO8 - (...) uma renda fixa.

APS10 - (...) significou a minha casa (...)

APS11 - A aposentadoria foi muito boa, o dinheiro não é muito, mas ajuda bastante (...)

APS12 – (...) a aposentadoria é boa (...)

APS13 - A aposentadoria significou a minha casa (...)

APS15 - A aposentadoria para mim significou mais segurança, ajuda no meu orçamento.

APS20 - (...) Uma miséria de salário, porém muito útil (...) depois que aposentei, me senti inútil, motivo pelo qual, permaneço trabalhando (...)

APS30 – (...) ter um salário fixo.

APS34 - A aposentadoria foi uma coisa boa (...) passei a ter uma renda fixa.

APS36 - Foi bom porque com a aposentadoria ajuda na vida financeira (...) nunca parei de trabalhar.

APS45 - Significou um meio de me sustentar (...)

APS46 - Significou sustentar (...)

APS47 - A aposentadoria para mim significou a garantia de sustentar minha família (...) tive que procurar outros trabalhos (...)

APS48 - Significou para mim, sustentar minha família (...)

APS51 - A aposentadoria foi boa, pois continuo ganhando o mesmo.

APS52 - Significa o meu sustento.

Quadro 24: ICs do significado da aposentadoria, como recurso financeiro

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

O resultado do DSC que têm como significado a aposentadoria como recurso financeiro, pode ser observado no quadro 25.

A aposentadoria foi muito boa, o dinheiro não é muito, mas ajuda bastante. A



aposentadoria para mim, significou ajuda na parte financeira, um recurso, uma renda, mais segurança, um salário fixo. Significou um meio de me sustentar e de sustentar a minha família.

Quadro 25: DSC do significado da aposentadoria, como recurso financeiro.

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora.

Considerou-se como IC (B) **ciclo cumprido**, aqueles que associaram a aposentadoria como uma meta cumprida. Segundo os entrevistados a percepção do significado da aposentadoria associado à missão cumprida, representou 26,53% da amostra.

Alguns autores, que estudaram ciclos de carreira, como Super (1975) trataram os estágios de vida vocacionais relacionado à idade, desde o nascimento até a aposentadoria do sujeito.

Segundo Schein (1996), autor de publicações sobre carreira, entende que o ciclo de desenvolvimento de carreira, não está relacionado à idade da pessoa e nem se o indivíduo está preparado ou não para aposentaria. Pois, será inevitável seu desligamento da organização ou profissão.

Observado nos relatos dos sujeitos (aqui chamado de idéias centrais B) que compuseram o DSC, demonstrado no quadro 26.

APSO3 – A aposentadoria significa missão cumprida.

APSO4 - faço o que eu quiser com o meu dinheiro foi minha independência (...) Com a aposentadoria sinto que venci uma batalha (...)

APSO5 – (...) aposentar-me deu segurança, pois não agüento mais trabalhar (...)

APSO6 - Algo inevitável (...)

APSO9 - Preparei-me financeiramente com economias (...)

APSO18 – (...) muito importante para mim.

APS26 - A aposentadoria veio na hora certa, pois eu mesmo a programei (...)

APS27 - A aposentadoria para mim, foi realmente um prêmio (...) Foi indiferente, pois continuei fazendo aquilo que faço com prazer e permiti-me continuar ajudando as pessoas, principalmente as mais necessitadas.

APS33 - A aposentadoria foi uma parada justa e necessária.

APS37 - Para mim a aposentadoria foi necessária e uma benção (...) mesmo, tendo perdido quase 50% do meu salário.

APS42 - Significou voltar para minha família (...) pude realizar um desejo próprio (...)

APS44 - Foi boa, foi assim que construí minha vida (...)

APS50 – (...) achei bom, pois é um dinheiro, como se fosse uma recompensa (...) achei ruim, pois não é bem pago se comparado ao salário.

Quadro 26: ICs do significado da aposentadoria percebido como ciclo cumprido.

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

O resultado do DSC do significado da aposentadoria percebido como ciclo cumprido, pode ser observado no quadro 27.

A aposentadoria é algo inevitável. A aposentadoria foi uma parada justa e necessária. Com a aposentadoria sinto que venci uma batalha, significa uma benção, um prêmio e uma missão cumprida.

Quadro 27: DSC do significado da aposentadoria percebido como ciclo cumprido.

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Considerou-se como IC (C) a continuidade do trabalho. Segundo os entrevistados a percepção do significado da aposentadoria associado à continuidade do trabalho, representou 18,37% da amostra.

Embora que autores, como Bohlander et al (2003) tenham referido ao período da aposentadoria como processo final de carreira, os autores reconhecem que o indivíduo permanece produtivo no trabalho e mantêm a sua auto-estima.

Segundo Havighurst (1964) o indivíduo se vê como um cidadão responsável numa sociedade produtiva, sua atenção está voltada à responsabilidade social ligada ao trabalho. Normalmente, nessa fase, a pessoa, encontra-se no topo de sua carreira, mas ocupa-se em introduzir pessoas mais jovens nos estágios de aquisição de identidade como trabalhador na estrutura ocupacional.

No quadro 29 observam-se as idéias centrais (parte dos relatos dos sujeitos) que perceberam o significado da aposentadoria como continuidade do trabalho.

APS21 - Aposentadoria não significa muita coisa, pois não trouxe nenhuma influência financeira.

APS23 – (...) aposentadoria nada representa (...) continuo trabalhando. Para o trabalhador de iniciativa privada, como se sabe é monetariamente uma grande injustiça, o governo entende que este tipo de trabalhador, que produz riquezas e é a razão do progresso, não representa um poder físico e nem vontade, daí pode ter seus direitos reduzidos (...)

APS28 - Não senti tanto porque continuei trabalhando (...) me sinto útil (...) complemento financeiramente.

APS29 - A aposentadoria significou pra mim, ter que trabalhar por conta própria.

APS32 – (...) continuei trabalhando (...)

APS38 – (...) nada mudou (...) continuo trabalhando, não dependo da minha aposentadoria para viver.

APS39 - A aposentadoria para mim não significou parada (...)

APS41 - Simplesmente significou deixar de pagar o INSS e passei a receber.

Quadro 29: ICs do significado da aposentadoria percebida como continuidade do trabalho

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

E, como resultado DSC do significado da aposentadoria como continuidade de trabalho, obteve-se o que pode ser observado no quadro 30.

A aposentadoria para mim não significou muita coisa, nada representa, pois não trouxe nenhuma influência financeira, não significou parada. Não senti tanto porque continuo trabalhando, não dependo da minha aposentadoria para viver. A aposentadoria significou para mim, ter que trabalhar por conta própria.

Quadro 30: O significado da aposentadoria como continuidade do trabalho

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Considerou-se como IC (D) a sensação de perda, os entrevistados que apresentaram em seus discursos o significado da aposentadoria associado à perda. Segundo os entrevistados a percepção do significado da aposentadoria associado a sensação de perda foi representando 8,16% da amostra.

Entendem, nesse aspecto todas as possibilidades de mudança no chegar da aposentadoria: físicas, psicossociais, funcionais e sócio-econômicos. Para Mello (2001) a aposentadoria está associada à velhice, indesejável à maioria das pessoas, mas aposentado não é necessariamente “o velho”. Hoje, no Brasil, as pessoas podem aposentar-se em torno dos cinquenta anos, com possibilidades de vivências produtivas e realizadoras. Embora que a aposentadoria ainda seja confundida com velhice, França (1999) relembra, que a cada dia cresce o número de aposentados mais jovens no Brasil.

As mudanças físicas, aparentes ou não, geralmente coincidem com a época da aposentadoria e cada indivíduo a viverá da sua maneira. Para muitas pessoas, podem

ocorrer um renovado autoquestionamento acompanhado das mudanças de papéis e de *status*, e a resolução bem sucedida dessa transição, que envolve um reexame, ou seja, uma aceitação do que a pessoa viveu, e principalmente do que ela agora se transformou (BEE; MICHELL, 1986).

As mudanças psicossociais provocadas pelo processo de envelhecimento acarretam alterações afetivas e cognitivas. Essas transformações têm suas origens na percepção dos indivíduos sobre os efeitos fisiológicos do envelhecimento e da consciência da aproximação do fim da vida e ainda da suspensão da atividade profissional por aposentadoria. Esses transtornos afetivos e cognitivos, segundo Santos (1990), são ocasionados pela sensação de inutilidade; solidão; afastamento de pessoas de outras faixas etárias; segregação familiar; dificuldade econômica; declínio no prestígio social, de limitação de experiências dentre outras.

Para Zanelli (1986), quanto mais estreitas as relações e maior a satisfação pelo convívio com o grupo, somadas aos laços com o trabalho em si e aos projetos individuais e grupais, mais dificuldades pode-se ter no rompimento. É o que se observa acontecer tanto no desemprego como na aposentadoria.

Quanto à mudança funcional da pessoa, com o evento aposentadoria, as de adaptação à rotina do aposentado foram apontadas na pesquisa de Néri (2007) que geralmente afetam mais os homens do que mulheres (25%, contra 21%). Sendo que 15% deles (11% delas) indicam falta de rotina, movimentação do dia-a-dia, como fonte de dificuldades de adaptação. Já quanto aos valores associados ao trabalho, permaneceram mais presentes entre idosos aposentados, do que a idéia de recolhimento (a de não exercer) ou de exercer atividades mais lúdicas: 10 % deles afirmam que é importante ter um trabalho mais leve e adequado à idade, 8% preferem manter o salário para garantir o mesmo padrão de vida e outros 8% mencionaram itens

diversos relativos a curso, projetos de trabalho voluntário. Lazer (7%), atividade física (6%) e descanso (5%) gozam de menor importância entre as sugestões dos aposentados.

As mudanças sócio-econômicas, no processo de envelhecimento são mais prováveis de ocorrerem quando a pessoa se aposenta. As mudanças sócio-econômicas acontecem quando a pessoa se aposenta, e segundo Coelho e Tadeucci (2008) há pelo menos 50% de redução do salário das pessoas pós-aposentadoria e que essa dificuldade financeira acaba por atingir mais os homens do que as mulheres (NÉRI, 2007 apud COELHO; TADEUCCI, 2008).

Os relatos dos sujeitos contribuintes para a formação do ICs do significado da aposentadoria percebida como perda, pode ser observado no quadro 31.

<p>APS16 - A aposentadoria para mim não foi bem aceito (...) tiraram tudo de mim.</p> <p>APS19 - Após a minha aposentadoria nada mudou, pois continuo trabalhando.</p> <p>APS22 - A aposentadoria significou apenas uma mudança de situação perante o INSS, passando a ser considerado inativo (...) continuei com o trabalho (...)</p> <p>APS35 – A aposentadoria para mim foi muito ruim, pois diminuiu as finanças.</p>
--

Quadro 31: ICs do significado da aposentadoria percebida como perda

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

O resultado DSC do significado da aposentadoria percebida como perda, encontra-se descrito no quadro 32.

<p>A aposentadoria para mim foi muito ruim. Para mim, não foi bem aceito, pois diminuiu as finanças e tiraram tudo de mim.</p>
--

Quadro 32: DSC do significado da aposentadoria como perda financeira

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Considerou-se como IC (E) a **qualidade de vida**, como significado das aposentadorias dos idosos, quando em seus discursos foi observada melhoria sobre a sua vida, no contexto da cultura e do sistema de valores quais ele vive, a partir do evento aposentadoria. Segundo os entrevistados a percepção do significado da aposentadoria associado à qualidade de vida foi representando por 12,24% da amostra.

Abaixo, no quadro 33 segue os relatos dos sujeitos entrevistados que contribuíam para formação do ICs.

APS24 - A aposentadoria para mim, é me sentir bem trabalhando.

APS25 - Continuei financeiramente e emocionalmente estável... .a aposentadoria acertou a minha vida.

APS31 - Qualidade de vida e trabalhar por prazer.

APS40 - A aposentadoria significou uma redução de carga de trabalho... Maior qualidade de vida.

APS43 - Trabalhar sem ter que cumprir horário e apenas nos casos que eu desejar. APS49 - A aposentadoria significou um meio para descansar... Voltei a trabalhar, pois o salário não dava para sustentar minha família com dignidade.

Quadro 33: ICs do significado da aposentadoria percebida como qualidade de vida.

Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

O resultado do DSCs do significado da aposentadoria percebido como qualidade de vida, pode ser observado no quadro 34.

A aposentadoria significou ter qualidade de vida e trabalhar por prazer, é sentir bem trabalhando. A aposentadoria significou uma redução de carga de trabalho, um meio para eu descansar, trabalhar sem ter que cumprir horário e apenas nos casos que eu desejar. Continuei financeiramente e emocionalmente estável, a aposentadoria acertou minha vida.

Quadro 34: DSC do significado da aposentadoria percebido como qualidade de vida.  
Fonte: *Qualiquantisoft*, adaptado pela autora

Para Fleck et al (2003 apud FLECK et al 2007, p.73) a definição de qualidade de vida na terceira idade, para pessoas de 60 a 80 anos saudáveis é: “ter alegria, no amor e na amizade”. Para esse grupo, que tem a mesma característica de faixa etária, que os participantes dessa pesquisa, o importante para a qualidade de vida é: “ter atividades voluntárias, religião, saúde, bom relacionamento com a família, uma atividade, suporte dos outros”.

Interessante reforçar que Fleck et al (2003 apud FLECK et al, 2007 p. 73) destaca que um dos itens que prejudica o bem estar dos idosos é exatamente “a falta de oportunidade de trabalho”, que confirma a importância da atividade profissional na vida das pessoas pós-aposentadoria.

Nos DSC houve diferença entre os gêneros na percepção dos significados da aposentadoria que pode ser observada através dos gráficos 20 e 21.

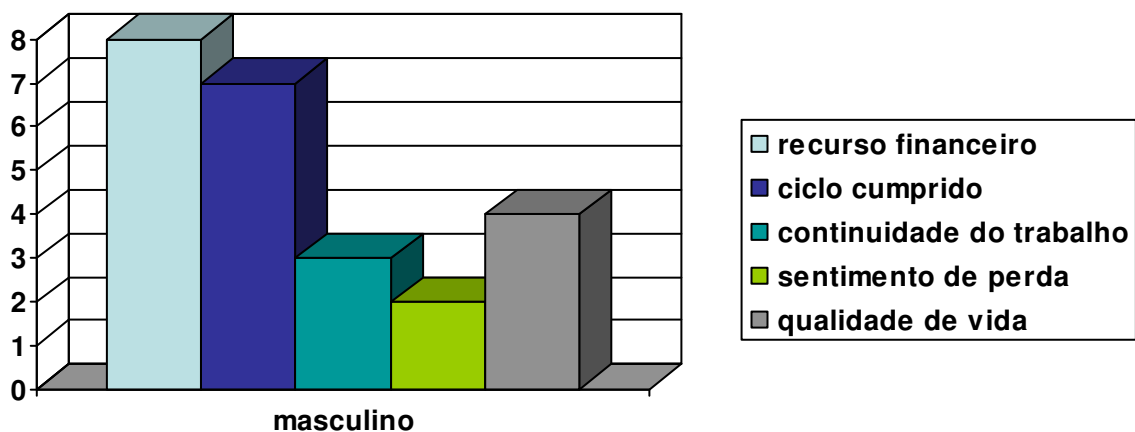


Gráfico 20: Significado da aposentadoria para os homens



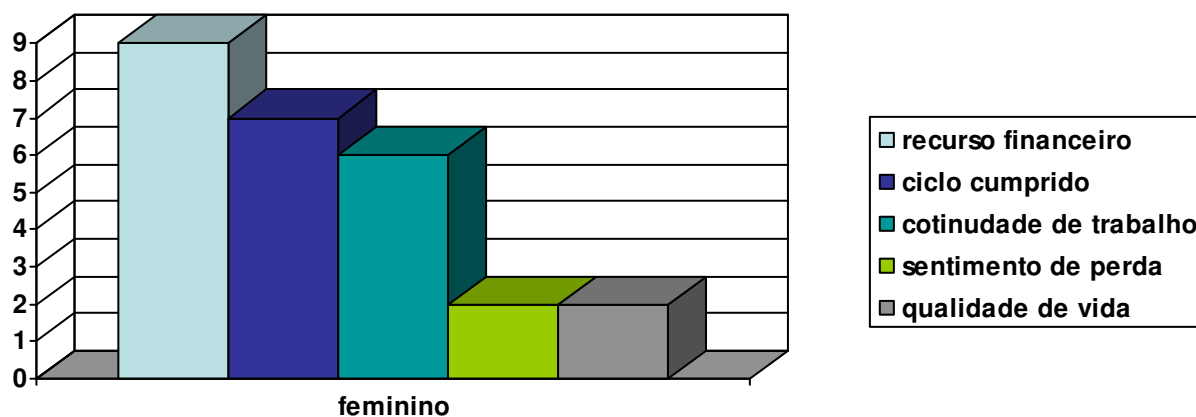


Gráfico 21: Significado da aposentadoria para as mulheres

Néri (2007) revela que a partir dos dados de pesquisa do SESC Nacional e o SESC São Paulo e da Fundação Perseu Abramo - FPA (2007), o evento aposentadoria atinge 64% dos idosos e é bastante diferenciada por gênero. Segundo os dados, 80% dos homens contra 52% das mulheres são aposentados, sendo que mulheres se aposentam mais por idade (28%, contra 24% dos homens). Os homens se aposentam mais por tempo de serviço (15%, contra 41%) e mais por invalidez (8%, contra 15%). Dos 64% que se aposentaram, 83% obtiveram a aposentadoria por idade ou por tempo de serviço (53% dos idosos), 67% dos que se aposentaram disseram ter desejado a aposentadoria (43% dos idosos), enquanto 11% não queriam se aposentar (7% dos idosos). De modo geral, os idosos não recebem preparação para a aposentadoria, PPA (95% dos idosos). Dos idosos que receberam preparação, 2% o receberam a partir da empresa privada e 3% do governo.

Através dos dados levantados, num estudo exploratório de 16 idosos de faixa etária entre 60 a 75 anos, que serviram como base para essa pesquisa de maior amplitude, pode se verificar alguns aspectos da pesquisa realizada por Néri (2007). Dentre os aspectos, o econômico, o familiar, o lazer e o trabalho, da vida do idoso aposentado da região do vale do Paraíba Paulista, a mudança financeira foi a mais pontuada por esse

estudo, sendo percebida mais como dificuldade entre os homens do que para as mulheres. Já quanto à questão, de que se mudariam alguma situação no processo da aposentadoria, e em caso positivo, o que mudaria, as respostas obtidas foram que na sua maioria os aposentados não mudariam nada, pois acreditam que fizeram o que tinham por fazer. Uma pequena minoria de 2 pessoas, afirmaram que certamente teriam feito uma previdência privada para complementar a renda da aposentadoria, o que pode significar que para elas tenham faltado um PPA.

A seguir, no capítulo da conclusão, são apresentadas as principais considerações a respeito dos resultados dessa pesquisa.

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo conhecer o desenvolvimento da carreira de aposentados ativos moradores da cidade de Taubaté, região do vale do Paraíba paulista.

Para o alcance dos objetivos propostos foi realizada uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa. Sendo utilizado como estratégia metodológica o Discurso do Sujeito Coletivo, que tem uma proposta de organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, obtida através dos depoimentos dos entrevistados.

Pode se afirmar que os dados quantitativos e qualitativos dos três objetivos específicos do estudo foram alcançados e as principais conclusões obtidas podem ser sintetizadas nos parágrafos a seguir.

A primeira questão quanto ao objetivo de identificar o desenvolvimento de carreira dos aposentados ativos, moradores da cidade de Taubaté, **pré-aposentadoria**,

encontraram-se o tipo de carreira convencional, como a mais vivenciada entre os depoentes.

Dutra et al (2008) analisaram algumas pesquisas que verificaram diferenças significativas de percepção entre gerações (dos nascidos 1946 e 1964, dos nascidos entre 1965 e 1977 e dos nascidos a partir 1978) e que justificaria o tipo de carreira encontrada nessa pesquisa, para os trabalhadores antes da aposentadoria. Dutra et al (2008) observaram que as pessoas mais maduras (*baby boomers*, nascidos entre 1946 e 1964) valorizam o *status* e a ascensão profissional dentro da empresa, à qual são leais; destacam-se por gostar do trabalho que realizam hoje e ao trabalho proporcionar segurança e tranquilidade para eles e para a família. E, segundo os autores ainda, o interessante foi verificar que há uma única afirmativa em que os *baby boomers*, concorda com menor frequência que as outras gerações: acreditar que eles terão oportunidade de fazer carreira e crescer.

Outra justificativa para ter-se encontrado o tipo de carreira convencional, foi que os entrevistados, ainda tiveram contato com o mercado de trabalho mais estável do que os trabalhadores das últimas décadas, pois segundo Maximiano (2006) foi a partir de 1980 que se considera o marco de uma nova era que terminou a carreira construída numa única empresa e como consequência, passou a desenvolver novos tipos de carreiras.

Na pesquisa, obteve-se menor quantidade de pessoas que desenvolveram os tipos de carreira transformadora e autônoma-empresendedora antes de aposentar. O que confirma, mais uma vez o resultado do artigo publicado por Dutra et al (2008) a respeito das pesquisas realizadas entre as diferentes gerações de trabalhadores e clima organizacional. Segundo os autores são as gerações mais recentes, como a geração X (de 1965 aos 1977) e a geração Y (1978 em diante) que defendem ambiente de trabalho mais informal, hierarquia menos rigorosa e que cresceram em contato com as

tecnologias de informação e são mais individualistas. Sendo que ao mesmo tempo, essas gerações carregam o fardo de ter crescido durante o florescimento do *downsizing* corporativo, o qual afetava a segurança no emprego, pois encontraram o Brasil passando por grande instabilidade econômica.

A segunda questão dessa pesquisa, quanto ao objetivo de identificar o desenvolvimento de carreira dos aposentados ativos, moradores da cidade de Taubaté, **pós-aposentadoria**, encontraram-se a carreira autônoma-empresadora como a mais vivenciada entre os depoentes. Acredita-se que uma das razões, seja pela dificuldade de retornarem as empresas como empregado, devido à alta competitividade entre os candidatos a vaga no mercado de trabalho, ocorrido pelo aumento populacional e a exigência de especialização, que cobra maior escolaridade e atualização dos conhecimentos. Outro aspecto quanto a carreira pós-aposentadoria, é que ela requer decisões e atitudes que normalmente refletem em outras esferas da vida dos aposentados, como nas questões relacionadas com o lugar de trabalho, adaptação fisiológica e sociológica.

Hoje, trabalhar pode não significar exatamente ter um emprego fixo em uma organização estruturada. No atual contexto social, caracterizado pelo dinamismo, vários outros arranjos de carreira se formam influenciando tanto o comportamento das pessoas, quanto as próprias organizações. A carreira do tipo autônoma-empresadora surgiu nesse cenário, originadas não somente por fatores ligados a mudanças de comportamento dos trabalhadores, mas também pelas necessidades das organizações de se manterem competitivas, com quadros funcionais enxutos e flexíveis.

Dutra et al (2008), ressaltam que, por ser um tema introduzido na literatura recente, tratar desse tipo de carreira é um desafio que requer cautela teórica, mas que tem real

relevância no estudo das formas que o trabalho assumiu atualmente, tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

E, a última questão dessa pesquisa, verificar **o significado da aposentadoria** para os idosos ativos da cidade de Taubaté, encontrou-se como DSC, idéias semelhantes entre os depoentes. Mas com maior incidência, percebeu-se o significado da aposentadoria associado a importância do recurso financeiro para manter a autonomia. Entre os gêneros foi observado uma diferença de percepção, no que diz respeito a qualidade de vida e a continuidade de trabalho. As mulheres vêem a aposentadoria, mais como significado de continuidade do trabalho, do que os homens. Enquanto, que os homens vêem mais a aposentadoria como significado de qualidade de vida, do que as mulheres. Sugerindo a diferença dos papéis existente na família, onde a mulher ainda aparenta ter obrigações diferentes das dos homens diante do lar, junto a sua família. A mulher, além de trabalhar fora de casa, ainda vivencia o acúmulo de funções, já que ao retornar para seu lar, têm na sua maioria, afazeres domésticos e filhos para cuidar.

Por outro lado, essa diferença de comportamento entre os gêneros, sugere uma maior capacidade de adaptação das mulheres aposentadas do que para os homens aposentados. As dificuldades de adaptação à rotina do aposentado foram detectadas na pesquisa de Néri (2007) e que segundo o autor, geralmente afetam mais os homens do que mulheres.

E, aqui nessa pesquisa pode-se observar a maior acessibilidade de entrevistar as mulheres do que os homens aposentados, talvez por sua maior incidência no mercado de trabalho o que poderia justificar não só que a maioria dos idosos é do gênero feminino, mas também que são elas que lideram o desenvolvimento profissional pós-aposentadoria.

Os achados do desenvolvimento da carreira pré-aposentadoria, pós-aposentadoria e o significado dela na vida dessas pessoas merecem maiores explorações. É importante estar claro de que essas considerações finais, não são unânimes e muito menos representativa de outras localidades, pois a cidade de Taubaté do vale do Paraíba paulista tem suas características próprias, como qualquer outra cidade e região, e que possivelmente sua amostra compôs resultados diferenciados do que se encontraria em outras regiões.

Esse trabalho está considerando apenas uma pequena parcela de todos os achados coletados através da pesquisa. O dito capítulo de conclusão para o tema inicialmente explorado é mera burocracia a ser cumprida.

## **REFERÊNCIAS**

Aposentados – Disponível - < <http://www.portaldoaposentado.com.br/>> Acesso em 5 de agosto de 2007.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York, Oxford, University Press, 1996.

Base de Dados Bibliográficos OPAS\OMS: CEDOC-OPAS. Disponível em < [www.cedoc-opas.bvs.br](http://www.cedoc-opas.bvs.br)>. Acesso em 13 de Julho de 2008.

BEE, H.L.; MITCHELL, S.K. *A Pessoa em Desenvolvimento*. São Paulo: Ed. HARBRA Ltda, 1996.

BELTRÃO, K. I.; CAMARANO, A. A. A dinâmica populacional brasileira e a previdência social: uma descrição com ênfase nos idosos. Referência obtida via base de dados: IPEA, 2002. Disponível em <[http://www.prodepa.gov.br/sespa/variedades\\_textos\\_din.htm](http://www.prodepa.gov.br/sespa/variedades_textos_din.htm)> . Acesso em 20 de Agosto de 2008.

BITTAR, L.T. *O sentido do trabalho. Algumas reflexões sobre o trabalho e a crise no mundo do trabalho*. Dissertação de Mestrado, EAESP: São Paulo, 1997.

BOHLANDER, G. et all. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pioneira, 2003.

BRIGIDES, W. *Um mundo sem empregos. Jobshift*. São Paulo: Makron Books, 1995.

CAMARANO, A. A. *Envelhecimento da População Brasileira: Uma Contribuição Demográfica*. In: *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. FREITAS, E.V.; PY, L.; NERI, A.L.; CANÇADO, F.A.X.; GORZONI, M.L.; ROCHA, S.M. (eds). Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, 2002. cap 6, p. 58-71.

CAMARANO, A. A.; BELTRÃO, K. I.; NEUPERT, R. *Século XXI: a quantas andar a população brasileira*. In: *Para a década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas*. Brasília: IPEA/IPLAN, 1990. V. 3.P. 1 – Disponível em <[http://www.ence.ibge.gov.br/publicacoes/relatorios\\_tecnicos/relatorios/RT\\_01\\_99.pdf](http://www.ence.ibge.gov.br/publicacoes/relatorios_tecnicos/relatorios/RT_01_99.pdf)>

CARVALHO, A.V.; SERAFIM, O.C.G. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pioneira, 1995. 2 vol. 212 p.

CHALANT, J.F. *Quais carreiras e para qual sociedade. (I)* Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, vol.35, nº6, nov|dez. 1995, p. 67-75

CHALANT, J.F. *Quais carreiras e para qual sociedade. (II)* Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, vol.36, n1, jan|mar. 1996, p. 13-20

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CIAMPA, A. C. A estória do Severino e a História da Severina: um ensaio de psicologia social. 4ª Edição. São Paulo: Brasiliense, 1994.

CODO, W. Por uma psicologia do trabalho: Ensaio recolhidos. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2006.

COELHO, J.A. Organizações e Carreira sem fronteiras. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I.S.A. (Org.) Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006, p. 94-108.

COSTA, S.B. Administração Holística: a intuição como diferencial. São Paulo: Martin Claret, 1998.

CRUZ, I. B. M. Teorias psicológicas do envelhecimento. In: FREITAS, Elizabete Viana et al (Orgs.) Tratado de Geriatria e Gerontologia, Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002, p. 20-31.

DAVIES, D.R, SHACKLETON,V.J. **Psicologia e trabalho**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

DECENZO, D. A.; ROBINS, S. P. Administração de Recursos Humanos. Rio de Janeiro: LCT, 2001.

DUARTE, L. R.S. Idade cronológica: mera questão referencial no processo de envelhecimento. Porto Alegre: UFRGS, 1999. v. 2, p. 35-47.

DUTRA, J.S. Administração de Carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, J.S. O Conceito de Competência e sua Contribuição para a Gestão de Carreira. In: CHAMON, E.Q.O. (Org). Gestão de Organizações Públicas e Privadas: Rio de Janeiro: Brasport, 2007.

DUTRA, J.S. et al. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e *baby boomers*. XXXII ENCONTRO DA ANPAD. Anais... RIO DE JANEIRO, 2008.

FONSECA, J.S. Curso de Estatística. 6ª. Ed. Rio de Janeiro: Atlas, 1996.

FONTANA, A.; FREY, J. H. The interview. From structured questions to negotiated text. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Orgs.). Handbook of qualitative research. 2. ed. London: Sage Editions, 2000.

FRANÇA. L. Preparação para Aposentadoria. IN VERAS, R. (Org.). Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1999. 232 p.

Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. Disponível em < [www.seade.gov.br](http://www.seade.gov.br)>. Acesso em 31 de agosto de 2007.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.



GREENHAUS, J.H. Career Management. New York: Dryden Press, 1987.

Guia do Trabalhador: saiba como utilizar o seu seguro social. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/docs/sobre\\_previdenciasocial .pdf](http://www.previdencia.gov.br/docs/sobre_previdenciasocial.pdf)>. Acesso em 27 out. 2005.

HALL, D.T. Careers in organizations. Califórnia: Goodyear, 1976.

Instituto Brasileiro de Geografia Estatística e Informe Estatístico: secretaria de previdência complementar. Disponível em: < [previdência.br/docs/informe\\_estatístico\\_abr2005\\_spc.pdf](http://previdencia.br/docs/informe_estatistico_abr2005_spc.pdf)> Acesso em: 27 out. 2007.

KANAANE, R. Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1994.

LACOMBE, B.M.B.; CHU, R. A. Carreira sem fronteiras: Investigando a Carreira do Professor Universitário em Administração de Empresas no Brasil. In: XXIX ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 2005, BRASÍLIA. Anais...BRASÍLIA; 2005.

LEFEVRE F; LEFEVRE A.M.C. O Discurso do Sujeito Coletivo. Um novo enfoque e pesquisa qualitativa. Desdobramentos. Caxias do Sul: Educs 2003.

\_\_\_\_\_. Depoimentos e Discursos. Uma proposta de análise em pesquisa social. Brasília: Líber Livros, 2005.

LEOCÁDIO, N. O processo do desenvolvimento gerencial. São Paulo: Summus, 1982.

LEVENFUS, R. S. Faça o vestibular com seu filho, faça o vestibular com seus pais. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

LODI, J.B. Desenvolvimento de Executivos: a experiência brasileira. São Paulo: Pioneira, 1968.

LONDON, M.; STUMP, S. Managin Careers. Massachusetts: Adilson-Wesley, 1982.

LUIZARI, D. C. M. ; TADEUCCI, M. S. R. . Estudo dos Ciclos de Vida e de Carreira com Enfoque na Predominância da Inclinação Profissional e Crenças Pessoais. In: CLADEA 2008 XLIII Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, 2008, Puebla. CLADEA 2008 XLIII Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de AQdministración. Puebla: Universidad de las Américas Puebla, 2008.

MARTINS, C.R. Psicologia do comportamento vocacional: contribuição para estudo da Psicologia do comportamento vocacional. São Paulo: E.P.U. e EDUSP, 1978.

MARTINS, H. T. Gestão de Carreira na era do Conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

\_\_\_\_\_. Gerenciamento de Carreira Proteana: Contribuições para práticas contemporâneas de Gestão de Pessoas. In: Balassiano, M; Costa, I.S.A. (Org) Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006, p. 81-93.

MARTINS, R. C. O idoso e seu imaginário feminino de meia-idade: um estudo em representações sociais, Estudos em Psicologia, v.3, n.14, p. 39-47, 1997.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, O.V. Aposentadoria: prêmio ou castigo. São Paulo: Ave-Maria, 2001.

MINARELLI, J.A. Como ter trabalho e remuneração sempre. 17 ed. São Paulo: Gente, 1995.

MIKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

MOREIRA, M. M. O envelhecimento da população brasileira em nível regional; 1940-2050. In: XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Anais, pp. 3030-3124, Caxambu: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 1998.

MOREIRA, M.M. Mudanças estruturais na distribuição etária brasileira: 1950-2050. Referência obtida via base de dados do IPEA, 2002. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/tpd/117a.html>>. Acessado em agosto de 2007.

NERI, A.L. Teorias Psicológicas do Envelhecimento. In: FREITAS et al. Tratado de Geriatria e Gerontologia. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan, 2002. p. 32-46.

NERI, A.L. (org.) Desenvolvimento e Envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papirus, 2001.

\_\_\_\_\_. (org.) Qualidade de Vida na Velhice: enfoque multidisciplinar. Campinas: Alínea, 2007 (Coleção velhice e sociedade).

NERI A. L; DEBERT G.G. (Org.) Velhice e sociedade. Campinas: Papirus, 1999.

NERI, M. C. Renda, Consumo e Aposentadoria: Evidências Atitudes e Percepções. In: NERI, A. L (Org.). Idosos no Brasil. Vivências, Desafios e Expectativas na terceira idade. 1 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2007, v. 1, p.

NERI, S. A; GÜNTHER, I. Papéis sociais e Envelhecimento em uma Perspectiva de Curso de Vida. Psicologia: Teoria e Pesquisa Jan – Abr 2000, Vol. 16 n. 1, pp. 031-040.

Núcleo de Pesquisas Econômicas Sociais. Disponível em-<[www.unitau.br/serviços/nupes](http://www.unitau.br/serviços/nupes)>. Acesso em 13 de julho de 2008.

OLIVEIRA, A. L. Comportamento Organizacional e Pesquisa Qualitativa: Algumas reflexões metodológicas. In: CAHMON, M. Q. O. Gestão e Comportamento Humano nas Organizações. Rio de Janeiro: Brasport, 2007. p. 180-204.

PAPALIA, D.E.; OLDS S. W. Desenvolvimento Humano. 7ª ed. Porto Alegre: Artemed, 2000.

PIKUNAS, J. Desenvolvimento Humano: uma ciência emergente. Tradução de Auriphelo Berrance Simões. 3ª ed. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1979.

Política Nacional do Idoso Lei nº 8.842, de 4 de Janeiro De 1994 . Disponível em < [www.Reservaer.Com.Br/Legislacao/Pni.Html](http://www.Reservaer.Com.Br/Legislacao/Pni.Html) >. Acesso em 31 de agosto de 2007.

RAMOS, L. R. Envelhecimento Populacional: uma realidade brasileira. São Paulo: Revista Saúde Pública, 1987, nº 21.

RICHARDSON R.J. et al. Pesquisa Social - métodos e técnicas, 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, S. Comportamento Organizacional. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

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

SCHEIN, E. H. Identidade Profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

SCHEIN, E.H. Replanejamento de Cargos e Funções. São Paulo: Pfeiffer & Company, 1993.

SENNET, R. A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2000.

Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE – Disponível em [www.seade.gov.br](http://www.seade.gov.br)>. Acesso 2 de novembro de 2007.

SILVA, R. I.; GÜNTHER, I.A. Papeis Sociais e Envelhecimento em uma Perspectiva de Curso de Vida. In: Psicologia e Teoria, 2000. Anais...Brasília: 2000 – Disponível - <[www.scielo](http://www.scielo). > Acesso em 23 de janeiro de 2007.

Sindicato Nacional dos Aposentados – Disponível <<http://www.sindicatonacionaldosaposentados.org.br> >. Acesso em 23 de jan. 2007.

SKINNER, B.F.; VAUGHAN, M.E. Viva bem a velhice: aprendendo a programar a sua vida. São Paulo: Summus, 1985.

SOARES-LUCCHIARI, D. H. P. Pensando e Vivendo a Orientação Profissional. São Paulo: Summus, 1993.

STONER, J; FREEMAN, E. Administração. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1995.

SUPER, D.E. Psicologia ocupacional. Tradução de Esdras do Nascimento e Jair Ferreira dos Santos. São Paulo: Atlas, 1975.

SUPER, D.E. The psychologist of careers. Nova York: Harper and Row, 1957

TOFFLER, A. *A Terceira Onda*. Rio de Janeiro: Record, 1984.

VITTA, A. Envelhecimento, Capacidade para o Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. In: NERI, A.L. et al. Saúde e Qualidade de vida na velhice. Campinas, SP: Alínea editora - 2ª edição revisada 2006.

WAGNER III, J. A; HOLLENBECK, J.R. Comportamento Organizacional. Criando Vantagem Competitiva. São Paulo: Saraiva, 2003.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. Programa de preparação para aposentadoria. Florianópolis: Insular, 1996.

ZERBO, A. C. Programas individuais de desenvolvimento celular. In: ZERBO, A. C (Org.). Seminários de Biologia Celular: diferenciação, envelhecimento e morte celular programada. Rio Claro: 1999 v. 1, p. 1-345.

## **APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

APS\_\_\_\_\_

Sexo:

Idade atual:

Escolaridade:

Profissão em que se aposentou:

Atividades que exerce atualmente:

1- Como foi o desenvolvimento da sua carreira profissional antes da aposentadoria.

(início, meio e fim)

2- O que significou a aposentadoria para você.

3- Como foi o desenvolvimento profissional após aposentadoria.

## **ANEXO 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO INSTITUCIONAL**

Esta pesquisa está sendo realizada por Fernanda Coelho, aluna do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté (PPGA), como dissertação de mestrado, sendo orientada e supervisionada pela professora Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Marilsa de Sá R. Tadeucci. Seguindo preceitos éticos, informamos que pela natureza da pesquisa, sua participação não acarretará em quaisquer danos à mesma. A seguir, damos as informações gerais sobre esta pesquisa, reafirmando que qualquer outra informação poderá ser fornecida a qualquer momento, pelo aluno pesquisador ou pelo professor responsável.

**A PESQUISA:** A Trajetória Profissional pós-aposentadoria dos idosos.

**TEM COMO OBJETIVO:** Verificar o desenvolvimento da trajetória profissional dos aposentados ativos da cidade de Taubaté-SP.

**PROCEDIMENTO:** entrevista semi-estruturada.

Após a conclusão da pesquisa, prevista para março de 2009, uma dissertação, contendo todos os dados e conclusões, estará à disposição na Biblioteca da Universidade de Taubaté.

Agradecemos sua autorização, enfatizando que a mesma em muito contribuirá para a construção de um conhecimento atual nesta área.

**SUA PARTICIPAÇÃO:** Autorizar a aplicação da pesquisa.

Tendo ciência das informações contidas neste Termo de Consentimento, Eu \_\_\_\_\_  
portador, do RG nº \_\_\_\_\_, autorizo a aplicação desta  
pesquisa.

Taubaté, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2008.