

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA APOSENTADO QUE CONTINUA TRABALHANDO
POR MEIO DA HISTÓRIA DE VIDA**

KARINE CRISTINE BRANDÃO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

FERNANDA VERSIANI

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

O SENTIDO DO TRABALHO PARA APOSENTADO QUE CONTINUA TRABALHANDO POR MEIO DA HISTÓRIA DE VIDA

1 INTRODUÇÃO

A concepção de trabalho sofreu inúmeras modificações ao longo dos anos, reconfigurando principalmente esta ideia individualista da força e dos desejos individuais, partindo para uma concepção mais ampla, dinâmica, recursiva, em que o trabalho é exercido por todos, para todos e, sobretudo, para fins coletivos, de maneira organizada e gerida (LHUILIER, 2005). Partindo da premissa de que, mesmo com as modificações, o trabalho sempre foi considerado fundamental na vida humana, trazendo diferentes sentidos e significados para o ser humano de diferentes classes sociais, etnias, culturas e faixas etárias (ENRIQUEZ, 1999).

Um reflexo destas modificações, no cenário brasileiro, são as inúmeras alterações ocorridas no mercado de trabalho como, por exemplo, o aumento das pessoas aposentadas que continuam trabalhando. Isto porque com a diminuição da taxa de natalidade e o aumento da expectativa de vida, o perfil sociodemográfico da população brasileira é modificado pelo crescimento populacional de pessoas idosas (CAMARANO, 2001; CARVALHO 2009; LADEIRA et al., 2017).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019), o Brasil tem mais de 28 milhões de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, o que representa 13% da população do país. O último censo realizado em 2010 pelo IBGE (2010), apontou que dos 161 milhões de pessoas entrevistadas, 20.588.890 milhões de pessoas tinham idade igual ou superior a 60 anos, sendo que destes, 5.305.636 milhões eram aposentados ou pensionistas que desempenhavam alguma atividade econômica.

Em relação aos aposentados que optam por continuar trabalhando, Schwingel et al. (2009) apontam que esta decisão pode estar relacionada com o desempenho, a satisfação e o bem-estar. Buscando, então, compreender a permanência ou o regresso desses profissionais maduros, a temática vem sendo discutida tanto no âmbito nacional (CARVALHO, 2009; CRUZ, 2011; FRANÇA et al., 2013; FIGUEIRA et al., 2016; ANTUNES; CELANO, 2018) quanto internacionalmente (SCHWINGEL et al., 2009; KOJOLA; MOEN, 2016), no que se refere ao sentido que os aposentados atribuem ao trabalho. Visto que, de acordo com Giaqueto e Soares (2009), as necessidades humanas, as suas motivações e os sentidos que são atribuídos ao trabalho podem influenciar na decisão de permanecer ou voltar ao trabalho após a aposentadoria.

Outro ponto relevante, ao se retratar a temática, diz respeito as demarcações epistemológicas quanto à utilização dos termos “sentido” e “significado” (PEREIRA; TOLFO, 2016; CAEIRO; 2017). Para alguns autores, os termos são considerados como sinônimos e indissociáveis (KUBO; GOUVÊA, 2012; BENDASSOLLI; GONDIM, 2014; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015; RODRIGUES; BARRICHELLO, 2015). Já no entendimento de Tolfo e Piccinini (2007), existe uma interdependência entre os termos, os significados são construções coletivas que englobam os contextos histórico, econômico e social, enquanto, o sentido é o valor atribuído por ele no âmbito pessoal da satisfação e da realização em relação aos significados coletivos, a partir de suas experiências. Desta forma, a presente pesquisa utilizará o termo sentido do trabalho baseado na distinção apontada por Tolfo e Piccinini (2007).

Assim, partindo do ponto de que o sentido é construído socialmente, a pergunta norteadora desta pesquisa está descrita em: como se configuram os sentidos do trabalho a partir da história de vida contata por um aposentado que continua trabalhando?

Desta forma, este estudo tem por objetivo geral, compreender o sentido do trabalho para o aposentado que continua trabalhando por meio da história de vida do indivíduo.

O presente artigo se justifica devido à lacuna encontrada na literatura nos últimos dez anos, tanto no que diz respeito a trabalhos publicados acerca do sentido do trabalho para aposentado, quanto ao método utilizado. Através do levantamento bibliográfico realizado, considerando o período de 2011 a 2021, utilizando como critério de busca os termos “sentido do trabalho” e “aposentados”, no SPELL foi encontrada uma publicação, para o termo “sentido” abordando os aposentados no processo de aposentadoria (BITENCOURT et al., 2011). No SCIELO foi encontrado apenas um artigo dos autores Macêdo, Bendassolli e Torres (2017), abordando as representações sociais da aposentadoria e a intenção de continuar trabalhando. Já na ANPAD foram três trabalhos utilizando o termo “sentido” associado aos “aposentados” para aqueles que estão na iminência da aposentadoria (MONTE; BISPO, 2014), aos profissionais do setor bancário (HOFFMAN; PEREIRA, 2017) e o sentido que os aposentados atribuem ao trabalho (BRANDÃO; REZENDE, 2020).

Portanto, esta pesquisa busca contribuir para as discussões sobre a construção do sentido de trabalho para o indivíduo levando em consideração a história de vida, compreendendo que toda experiência, trajetória e vivência pessoal e profissional pode vim a refletir na decisão de continuar trabalhando após a aposentadoria. Com isso, esta pesquisa pode ajudar a entender mais sobre o indivíduo e como este contribuir positivamente para organizações. Além disso, esta pesquisa pode instigar novas reflexões e possibilidades de pesquisa sobre a temática.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Sentido do trabalho

Antes de adentrar no sentido do trabalho, se faz necessário esclarecer o que se considera sobre o “sentido”. De acordo com Spink e Gimenes (1994), a construção de sentido é um processo continuado a partir de posicionamentos e identidades sociais, que consideram a atividade cognitiva, as redes de relações e os acontecimentos como aspectos essenciais. A atividade cognitiva, a partir das conexões neurais, permite articular entre dois tempos, o histórico e o tempo vivido, através de práticas discursivas. As redes de relações e a interação social, possibilita a construção de novos sentidos. E assim, pelos acontecimentos vivenciados, reconhecer-se como um sujeito que tem uma história para contar (SPINK; GIMENES; 1994). Em concordância, Schweitzer et al. (2016) e Caeiro (2017) acreditam que todo indivíduo atribui sentido a partir de suas experiências pessoais e posicionamentos indenitários para estes sentidos.

Para compreender a construção do sentido a partir do indivíduo levam-se em consideração as raízes na memória afetiva e as questões comportamentais, que podem ser reconstruídas pelas vivências e novas situações, o que remete a um processo contínuo. Para isso, é importante considerar que a história do indivíduo reflete nas narrativas sobre a percepção do mundo vivido, definindo identidades a partir da relação homem-sociedade (SPINK, 2000). Então, a constituição do sentido se dá por meio da dinâmica das relações sociais, sendo orientada pela subjetividade que é originalizada do acervo social de conhecimento (PEREIRA; TOLFO, 2016).

Adentrando na perspectiva do trabalho, a construção do sentido se dá na investigação dos sentidos atribuídos a alguma atividade profissional, levando em consideração as vivências pessoais e profissionais, fatores sociais, econômicos e políticos, nos quais os indivíduos estão inseridos (GERGEN; WARHUSS, 2001). Caeiro (2017) acrescenta dizendo as vivências oriundas do ambiente do trabalho devem englobar as relações interpessoais estabelecidas, a rotina de trabalho em si, ocasionada pelo desempenho de diversas tarefas, assim como o acesso

a bens de consumo por intermédio do trabalho. Desta forma, a construção de sentido do trabalho, pode ser analisada a partir das relações entre as percepções do sujeito sobre o seu trabalho e as experiências proporcionadas por ele (CAEIRO, 2017).

Para um trabalho ter sentido é importante que ele seja útil e legítimo para aquele que o executado e alguns fatores podem influenciar, como: a variedade das tarefas; permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável; ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social; autonomia; e feedback (Hackman; Oldham, 1975),

Vale ressaltar que as pesquisas sobre sentido do trabalho tiveram forte influência no estudo realizado pelo MOW (1987), fomentando discussões sobre a temática a partir de diferentes perspectivas, como pode ser observado nos estudos de Morin *et al.* (2007); Tolfo, Piccinini (2007); Kubo e Gouvêa (2012); Bendassolli e Gondim (2014); Bitencourt *et al.* (2014); Bendassolli e Borges-Andrade (2015); e Rodrigues e Barrichello (2015). Compreendendo e considerando os diferentes pontos de vistas dados ao sentido do trabalho, esta pesquisa baseia-se na premissa que os sentidos “são concebidos como uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, a partir de experiências concretas” (PEREIRA; TOLFO, 2016, p. 304). Em outras palavras, o sentido dado ao trabalho é interdependente dos significados construídos coletivamente em um determinado contexto social, econômico, histórico e cultural, decorrente da interação de variáveis pessoais e sociais relacionadas ao trabalho (TOLFO; PICCININI 2007).

2.2 Sentido do trabalho para aposentados que continuam trabalhando

Diante ao panorama sociodemográfico no Brasil, percebe-se o aumento no número pessoas acima de 60 anos e redução da taxa de natalidade, segundo o IBGE (2019), em 2060, deve haver um crescimento aproximado de 173,47% pessoas idosos na população brasileira. Conseqüentemente, a participação de aposentados no mercado de trabalho, que já ocorre na atualidade tende a crescer, em face do aumento da longevidade e expectativa de vida (CAMARANO, 2001; CARVALHO 2009; LADEIRA *et al.*, 2017).

Além do aumento da expectativa de vida, outros fatores podem culminar no regresso ou permanência dos aposentados no mercado. Para alguns, a aposentadoria pode representar uma diminuição dos rendimentos ou até mesmo não ser suficiente para suprir as despesas (CAMARANO, 2001; COSTA; NASCIMENTO, 2019). Segundo França (1999), o sentido do trabalho para os aposentados também pode estar relacionado ao *status* que pode ser proporcionado pelo trabalho, seja pela ou pela posição, cargo desempenhado ou poder (MARRA *et al.*, 2012). Já para Carlos *et al.* (1999), a aposentadoria poderia representar a quebra do vínculo com o trabalho e, conseqüentemente, o vínculo social – não pertencimento a um grupo.

Para alguns autores a aposentaria pode deflagrar sentimentos negativos, de angústia, de sofrimento, de perda financeira, emocional, de incapacidade e de vazio social na vida das pessoas (MARRA, 2013; LIMA *et al.*, 2015). Os achados da pesquisa de Costa e Nascimento (2019), apontam que o medo de serem julgados como inúteis e improdutivos pela sociedade, torna o ócio ainda mais penoso. Desta forma, o retorno ao trabalho para algumas pessoas pode estar relacionado a tentativa de fugirem do estigma de aposentado, velho, inativo e sem futuro (MARRA *et al.*, 2016; COSTA; NASCIMENTO, 2019).

Em contrapartida, para outros autores, os aposentados enxergam esse momento como uma percepção positiva, trazendo a sensação de liberdade, de dever cumprido e a possibilidade de iniciar um novo projeto aliado à melhoria da qualidade de vida (POSSA; PEREIRA, 2019; MACÊDO *et al.*, 2017;), período de escolha para fazer o que se gosta, realização de sonhos e planos (HOFFMANN; PEREIRA, 2017).

Levando em consideração que a noção de sentido do trabalho aborda a importância que este tem na vida do sujeito, para os profissionais já aposentados, o trabalho pode ser visto não só como a possibilidade de manter-se financeiramente, mas também como uma forma de liberdade e de autonomia (CARVALHO, 2009; BITENCOURT et al., 2011), pode representar realização pessoal, forma de ocupar o tempo e contato com outras pessoas, podendo contribuir para a elevação da autoestima por meio do reconhecimento social (CAVALCANTI, 1995), a necessidade de se sentir útil, produtivo e capaz de contribuir com o seu conhecimento e experiências adquiridas ao longo de sua vida profissional (PEREIRA, 2002).

Fatores como educação, socialização, experiências vivenciadas na vida pessoal e profissional, valores sentimentais e emocionais, sentimento de pertencimento, medo de ficar “atoa” e, também, propósito de vida, são condicionantes a serem consideradas ao se analisar os sentidos atribuído ao trabalho (CARVALHO, 2009, KUBO; GÔUVEA, 2012). Outro ponto evidenciado no trabalho para os aposentados é sugerido por Pereira *et al.* (2018), que dizem respeito a forte identificação com o trabalho e com a instituição à qual exerceram a carreira.

3 METODOLOGIA

A fim de atingir o objetivo de compreender o sentido do trabalho para o aposentado que continua trabalhando por meio da história de vida, esta pesquisa se baseia em uma abordagem qualitativa, uma vez que o enfoque está na subjetividade de um fenômeno já sistematizado na literatura (CHIZZOTTI, 2006), como é o caso do sentido do trabalho.

O método utilizado é a história de vida. Tal escolha pode ser justificada pelos preceitos das ciências sociais, ao salientar que o relato de vida é resultante da entrevista narrativa, na qual pesquisador solicita a uma pessoa, chamada de “sujeito” ou “depoente”, que lhe conte toda ou parte de sua experiência vivida (ALBERTI, 2013). Portanto, pretende-se aprofundar nas experiências vivenciadas pelo sujeito, para então, descrever a sua trajetória de vida até tomar a decisão de permanecer ou regressar no mercado de trabalho. Por meio do relato da história de vida foi possível identificar o sentido do trabalho para o aposentado, considerando que este método no contexto laboral permite que o sujeito aborde mais profundamente sofrimentos, prazeres, vínculos, sensações de pertencimento, conflitos, realizações (PINTO et al., 2016), a partir da biografia contada por ele, desde sua infância até o momento da entrevista.

A realização da história de vida não se prende a critérios quantitativos para a escolha do(s) sujeito(s) entrevistado(s), mas o quão significativa pode se mostrar a experiência vivenciada e contato por ele (ALBERTI, 2013). Sendo assim, este artigo foi realizado a partir da história de vida do aposentado Roberto, nome fictício, que continua trabalhando em uma empresa privada de grande porte situada no interior de Minas Gerais-MG. A escolha pela empresa se deu pela acessibilidade de uma das pesquisadoras, por se tratar de uma empresa conhecida mundialmente e por já ter entrado no ranking de uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

A escolha pelo sujeito se deu, primeiramente, pelo interesse do aposentado em contar sua história de vida. Uma das pesquisadoras deste artigo enviou um e-mail para todos (6) aposentados desta sede do interior de MG explicando sobre o objetivo da pesquisa. Deste total, três aposentados se mostraram interessados em participar da pesquisa. Destes três, Roberto se prontificou imediatamente para a realização das entrevistas, mostrando entusiasmo e disponibilidade de horário para contar sua história. Roberto é o que tem mais tempo de empresa e que está aposentado há mais tempo em relação aos demais (critério estipulado para tentar coletar informações de uma maior experiência no trabalho enquanto aposentado).

Para coletar a história de vida do Roberto foram necessários três encontros e em todos eles foram levantados tópicos ligados ao tema desta pesquisa, sem exigência de um roteiro rígido de perguntas, deixando a conversa fluir livremente, de acordo com a ordem cronológica

contada por Roberto. O primeiro encontro durou aproximadamente 1 hora e meia e o primeiro tópico levantado foi: conte-me quem é o Roberto. A partir daí o aposentado discorreu sobre sua história, havendo poucas intervenções da pesquisadora. O segundo encontro foi realizado quinze dias depois do primeiro, com duração de 1 hora e 20 minutos. Neste momento os tópicos levantados já foram direcionados para o sentido do trabalho, de acordo com o que foi contato pelo Roberto no primeiro encontro. O terceiro encontro, quinze dias depois do segundo, se fez necessário, pois ainda foi possível identificar questões que poderiam ser melhores aprofundadas sobre a temática. Destaca-se que após cada encontro a pesquisadora transcrevia a entrevista e demarcava aquilo que poderia ser aprofundado sobre o sentido do trabalho no próximo encontro. Este passo a passo para a coleta da história de vida seguiu a proposto de Alberti (2013).

A análise da história de vida do aposentado se deu em torno dos acontecimentos e experiências do mesmo, acerca da construção do sentido do trabalho. Para isso, a sessão seguinte está dividida em três fases, de acordo com a história contada por Roberto em cada um dos três encontros. De acordo com Callefi e Ichikawa (2019), estas fases são reflexos de como a história é contada pelo sujeito de acordo com suas experiências e significados dados.

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 A história de vida Roberto

Roberto, é casado, pai de 3 filhos, graduado em Administração, está aposentado há 3 anos e continuou trabalhando mesmo após a aposentadoria.

Roberto nascido e criado na cidade de Itabira, interior de Minas Gerais, teve uma infância tranquila, juntamente ao seus sete irmãos, seus pais e um tio. Além de gostar de brincar com os seus vizinhos na rua, contou com orgulho que sempre foi um bom aluno e com as melhores notas, “eu sempre fui aquele tipo de aluno competitivo, eu sempre fui competitivo, mas de uma forma saudável”.

Por ser de uma família simples e grande, como ele mesmo ressaltou “éramos 10”, Roberto e seu irmão conciliavam o estudo com alguma atividade remunerada para ajudar em casa, não por pressão dos pais, mas com a consciência de que precisavam contribuir em casa. E assim, com seus nove a dez anos já foi entregador de salgados para a vizinha e vendedor de picolé, e enfatizou “muito de iniciativa própria, não que meus pais insistissem que a gente tivesse que fazer né.”

Em relação aos sonhos, Roberto disse que nunca sonhou em ser médico, bombeiro ou outra coisa, a única certeza que tinha era que a educação iria ser fundamental para ter uma profissão no futuro. Porém, pela influência do pai, o setor da mineração sempre despertou interesse. Isso porque, o seu pai trabalhava em uma mineradora de grande porte com sede na cidade e “ tinha aquela expectativa né, de um dia poder trabalhar nós dois juntos na mesma empresa”. Além dos laços afetivos, em uma de suas falas, ficou evidente a influência da empresa em sua vida ao atribuir o fato de ter um lar à mineradora:

Pra muitos pode parecer bobeira sabe, mas é engraçado, a influência que a mineradora tinha em nossas vidas. Só para você ter uma ideia a rua que a gente morava era da dela, a casa que a gente morava era da dela, lógico que meu pai teve que reformar e ampliar, éramos muitos lá em casa, como te disse, um total de 10 pessoas. Então, na minha cabeça, pensa que coisa maravilhosa. Então, eu sempre desejei trabalhar na mesma empresa que o meu pai.

Já na adolescência, os amigos também serviram de inspiração para orientar sua formação de maneira que contribuísse pra o egresso na empresa. E uma das portas de entrada

era a aprovação no processo seletivo do SENAI. Roberto tinha 15 anos e 6 meses quando participou da seleção e foi classificado, emocionado contou que a primeira alegria foi a aprovação e “a outra alegria foi assim que eles me entregaram o uniforme né”. E com a mesma emoção contou sobre a sua mãe arrumando os uniformes e sobre o primeiro dia que o vestiu, agora sim “pai e filho trabalhando na mesma empresa, foi uma das grandes satisfações”.

Desta forma, as suas relações sociais, nas figuras representadas pelo pai e os amigos, influenciou na percepção do entrevistado no que tange o trabalho, uma vez que, Schweitzer *et al.* (2016), o indivíduo atribui sentido ao mundo a partir de suas experiências pessoais, identidades sociais, redes de relações e a interação social (SPINK; GIMENES, 1994).

Ainda, dando ênfase ao lado pessoal do entrevistado e suas relações afetivas, Roberto conta que começou a namorar com a sua atual esposa aos 22 anos, e após 8 anos de namoro, casou-se aos 30 anos. Com o matrimônio, vieram três filhos. Dois deles, sendo uma menina e um menino, hoje com 24 anos e 23 anos, respectivamente, foram no início do casamento, vindo um em seguida do outro, não tendo diferença de 1 ano de idade entre eles. E aos 47 anos veio mais uma menina “a rapinha do tacho, que deu uma turbinada ainda na casa”.

Devido a sua posição dentro da empresa, Roberto decidiu mais uma vez se dedicar aos estudos, iniciando em 2009, o curso de Administração. Contou com orgulho, que obteve uma das melhores notas no vestibular, mesmo estando há muito tempo sem estudar.

Porém, dentre as principais perdas, Roberto expôs os dois momentos mais difíceis de sua vida. O falecimento da mãe, que na época estava com 68 anos, devido a Doença de Chagas, durante a sua internação, ele enfatizou que foram “51 dias de sofrimento” e o dia em que recebeu a notícia que sua mãe tinha partido, foi o pior dia de sua vida. Passado algum tempo, o seu pai foi diagnosticado com um tumor na cabeça, vindo a falecer após 2 anos. Apesar de toda tristeza, os irmãos estavam todos ali se ajudando.

Em seu tempo livre, Roberto gosta de estar com a família, indiferente da pandemia, sua rotina sempre foi casa/trabalho/casa. Então, nos finais de semana ou quando está de férias, faz questão de tirar uns dias para viajar com a família. Além disto, gostar de ler e, recentemente, passou a fazer parte de um grupo de pesca, atividade recreativa realizada com seus amigos.

4.1.1 A trajetória profissional e vivências de Roberto

Na escola de aprendizagem técnica, Roberto ficou estudando por dois anos até chegar o momento do primeiro estágio na mineradora. Apesar de trabalharem na mesma empresa, não trabalhou na mesma área que o seu pai. O estágio se deu na Usina A, que durou 1 ano e meio, até 1983, depois foi para a Usina B, em que ficou por mais seis meses, período em que seu estágio foi prorrogado. Finalizado o período e não havendo mais possibilidade de prorrogação, o gerente o chamou e informou que tinha duas notícias, uma boa e uma ruim. Optou por iniciar pela ruim, sendo informado que para aquela cidade não tinha vaga no momento, isto porque a empresa era estatal e processo de admissão era muito complicado. A notícia boa, era que tinha uma vaga em uma empresa terceira para atuação em uma das minas localizada no Norte do país.

Entre risos, Roberto conta que mesmo sem ter ideia de onde ficava essa mina, ele aceitou a proposta e que a primeira coisa que fez ao chegar em casa foi pesquisar no Mapa Mundi o local para onde iria e rindo brincou “gente, mas é do outro lado do país”. Mas, como para ele ficar desempregado não era uma hipótese, visto que precisava ajudar em casa com as despesas, coisa que já fazia com o seu salário do SENAI, que na época era de 1 salário mínimo, destinando metade do meu salário para ajudar nas despesas da casa. De acordo com Caiero (2017), o sentido do trabalho, além de considerar as vivências oriundas do trabalho, também engloba o acesso a bens de consumo por intermédio do trabalho.

Um dos momentos mais difíceis, após tomar a decisão de ir para o Norte, foi quando comunicou a sua mãe a decisão que tinha tomado e o dia em que ela o acompanhou à rodoviária, “ah quando eu entrei no ônibus, ela chorou igual uma criança”. Roberto, então, começa a relatar o relacionamento que tinha com a sua mãe, de proximidade, cumplicidade e emocionado disse “nós nos completávamos”. Mas, entre suspiros, disse que precisava ir, não tinha outro jeito.

Então, em 1984, “pé na estrada, e o aluno de uma escola de aprendizado já foi promovido imediatamente a mecânico”. Aos 18 anos, morando em um alojamento, começou a trabalhar no Norte. Logo após 2 meses, chegou um supervisor com quem trabalhou em sua cidade, também foi para esta Mina. Porém, como não gostou, resolveu voltar para Itabira e disse que assim que retornasse iria “mexer os pauzinhos” para trazê-lo de volta para a sua cidade. E passado 1 mês do regresso do supervisor, a promessa se cumpriu. A empresa na qual estava trabalhando tentou de todas as formas que ele não fosse embora, aumento de salário, promoção para mecânico especializado, “olha só pra você ver, com 18 anos já era mecânico especializado”.

Mas, decidido a voltar, recusou as investidas da empresa dizendo que o problema não era o dinheiro. E assim o fez, sem comunicar a sua família, pois queria fazer uma surpresa, principalmente para sua mãe. Como não tinha condições para vir de avião, veio de ônibus, enfrentando chuva, atolamento, com direito a empurrar o ônibus na estrada Transamazônica, até mesmo devido ao prazo que lhe foi dado para se apresentar à empresa. No dia 5 de março de 1985, foi admitido na mineradora, como empregado próprio, na Usina B, em Itabira/MG.

Durante a sua trajetória na empresa, Roberto passou por diversos setores, desempenhando funções distintas. Começou como mecânico na Usina B, depois no PCM (Planejamento e Controle da Manutenção), foi programador, planejador e inspetor. Devido a sua atuação como programador, foi promovido, a partir de um processo, o cargo de Supervisor da Manutenção Corretiva. Dada a aprovação, ele contou que o gerente deu o feedback sobre uma atuação específica na qual ele considerou tal fato como um diferencial, o que já “demonstrava ali o grau de compromisso que eu tinha com a empresa né”. Hackman e Oldham (1975), apontaram em sua pesquisa, que o feedback e resultado tangível, são condicionantes para que um trabalho tenha sentido, demonstrando que é útil e legítimo para que o executa.

Roberto ficou por cinco anos como Supervisor de Corretiva, afirmando que um dos períodos que mais cresceu profissionalmente e “isso aconteceu quando eu tinha 26 anos de idade, eu já era um supervisor, um gestor, então para mim isso era um desafio né”. Em 2001, foi transferido para a Usina A, também na mesma cidade, passando a ser Supervisor de Preventiva. Após 7 anos, foi então, ser Supervisor do PCM. Já em 2011, Roberto vivenciou outro salto em sua carreira de gestão, sendo convidado a assumir o cargo de Gerente de Área. Tal convite foi feito pelo Gerente Geral, “nesse aí ele nem fez processo seletivo, ele me convidou né, para assumir a gerência”. E assim, retornou a Usina B, como gerente, em maio de 2011.

Em sua permanência como gerente, Roberto relata que passou por muitos desafios, como a implantação de uma nova Usina, chamada de B2, que até então era de responsabilidade de outro gerente. Porém, por estratégia da empresa, as Usinas, agora B1 e B2, passaram a ser geridas por um único gerente. Desta forma, ficou responsável pelas duas Usinas. Em seguida, B1 passa por um processo de adequação, para atender as necessidades de produção. Este período foi muito desafiador, pois, enquanto uma Usina B2 estava entrando em operação e não performava conforme o esperado, começavam as obras na B1. Ele pontou que foi um período de grande pressão, pois não estavam conseguindo performar e atingir o programa, “para ser sincero com você, deu um estresse bem elevado, nós tínhamos reunião com a diretoria quase que semanalmente”. Mas, com todas as dificuldades, venceram e conseguiram colocar a Usina B2 e B1 no ritmo de produção conforme o programa.

Os desafios experimentados pelo entrevistado e o resultado final, que foi colocar a planta produzindo como preconizado pela empresa, vem de encontro aos fatores apontados por Morin (2001), de forma que o sentido do trabalho está atrelado à capacidade de realizar algo que faça sentido, possibilitando o desenvolvimento de competências e acompanhando a evolução do seu desempenho, permitindo o auto aprendizado e a auto realização, assim como, exercer o seu poder dentro da organização.

Uma vez que as Usinas B1 e B2 já estavam operando segundo o que se esperava, Roberto em risos disse que achou que iria “dar uma suspiradazinha”, o Gerente Geral resolveu fazer um *job rotation*. E assim, foi convidado a assumir a Usina A, que estava voltando também de um processo de adequação, para colocar Usina no ritmo de produção.

Eu falei ué, nós estamos aqui para atender a vontade da empresa, vontade não né, necessidade da empresa, e obviamente né, apesar que eu sabia né, do nível de estresse que ia acontecer, até porque eu tinha vivido isso em B1 e B2. Mas aí, muito trabalho, muita dedicação né, algumas noites sem dormir, é isso e tal. E vencemos né. Trabalhamos muito e também conseguimos colocar o a Usina A em ritmo de produção muito bom.

Enquanto ainda estava na Usina A, pelo tempo que já tinha de empresa, Roberto entrou com o pedido de aposentadoria em novembro de 2017, vindo a se aposentar pelo INSS em julho de 2018. Em 2019, por já estar aposentado o Gerente Geral, o perguntou se gostaria de continuar trabalhando, afirmando que sim, foi oferecido a ele o cargo de Especialista no projeto de implementação das Filtragens de Rejeito, diante do acidente ocorrido com uma das barragens da empresa. O projeto garantiria a continuidade das operações da empresa, sendo uma alternativa para disposição de rejeito sem ser através de barragem.

Em 2020, a empresa fez uma proposta aos trabalhadores que estavam aposentados ou próximo de aposentar, concedendo benefícios a partir de um programa de incentivo à aposentadoria. Para aqueles que aderissem ao programa, o limite para ficar na empresa era até meados do ano de 2020, “foi até onde eu fiquei”.

Claro eu tive a oportunidade de continuar trabalhando né, na mineradora, porém, eu teria que abrir mão do benefício. Mas, eu achei que minha contribuição para a empresa já tinha ocorrido, foram muitos anos de entrega e dedicação, e estava na hora aí também de dar espaço para as pessoas, ver um outro mundo diferente, aí eu resolvi aposentar na mineradora também. Aí eu agradei o convite e resolvi me aposentar.

De acordo com Possa e Pereira (2019), a percepção positiva do significado da aposentadoria que pode ser traduzida por liberdade, dever cumprido e a possibilidade de iniciar um novo projeto aliado à melhoria da qualidade de vida, foram expressas na fala do entrevistado ao pontuar os anos de entrega e dedicação. E, quanto a decisão de sair da mineradora, para ver um mundo diferente, segundo Boehs e Silva (2017), está relacionado à percepção do início de uma nova etapa da vida, possibilitando realizar escolhas, sonhos e planos.

4.1.2 A aposentadoria e a decisão de continuar trabalhando

A aposentadoria e a decisão de sair da mineradora foi feita de uma forma programada. Roberto optou em participar do plano de incentivo da empresa, mesmo tendo a oportunidade de continuar, porém perderia os benefícios. Mas, a saída não ocorreu de forma abrupta, adesão em um dia e desligamento no outro, “entre eu aceitar o benefício e sair da empresa, isso demorou quase um ano”.

Porém, a forte identificação com o trabalho e o vínculo com a empresa (PEREIRA et al., 2018), foram determinantes para continuar trabalhando. Apesar de não ser um empregado

direto da empresa, Roberto retornou como um empregado terceiro, prestando serviço à mineradora para entrega do projeto Filtragem. O convite para o retorno ocorreu antes mesmo da saída definitiva da empresa, proposta a qual aceitou. E enfatizou que com os seus 55 anos de idade ainda tem “muita lenha para queimar” e por não ter problema de saúde e por estar em plenas condições físicas e mentais, “eu saí da mineradora, para ser mais exato dia 16 de julho de 2020 e no dia 3 de agosto eu já estava admitido na outra empresa, nem tirei férias”.

Eu não tenho nenhum problema de saúde né, minha saúde está muito legal, a minha disposição é a mesma. Então, não tem dificuldade nenhuma de continuar trabalhando né, sendo que lado físico, emocional, psicológico tudo ok, porque não né? E até mesmo porque as coisas acabam acontecendo, se bem que na época que eu aceitei ainda não tinha essa questão aí da pandemia né, mas acabou que né, que o meu aceite o meu estar trabalhando na empresa me fez ficar ocupado né, caso eu não estivesse eu poderia estar em casa.

Marra *et al.* (2016) apontam que a decisão de retorno ao trabalho pode sofrer influências psicológicas e sociais, vindo de encontro a fala do entrevistado, tendo como plano de fundo a pandemia, que iria potencializar o ócio, visto a necessidade de distanciamento social. Desta forma, voltar a trabalhar remete a sensação de estar sendo útil, produtivo (PEREIRA, 2002) ocupado e enquanto estratégia contra a ociosidade (MACÊDO *et al.*, 2017).

A decisão de continuar trabalhando foi compartilhada com sua família, ao comentar com sua esposa e seus filhos, tendo o apoio de todos eles. Roberto comentou que eles até brincavam que ele, “mas você está novo”, e com risos respondeu “eu estou novo, mas eu comecei novo também né”.

O retorno ao trabalho, trouxe novos desafios. Como o próprio Roberto disse, agora eu estou do outro lado. A sua trajetória toda voltada para a área de manutenção, o seu novo desafio foi assumir uma área de projetos, de implantação, entregando para a manutenção um nova planta operacional, fase denominada por ele de muito aprendizado e possibilidade de contribuir com sua experiência. E foi justamente, pela sua experiência, que se deu o convite.

Eu sempre trabalhei na área de Usina, então a parte de filtragem e rejeito não tem nenhuma novidade pra mim. Com toda modéstia né, eu tenho muita experiência nos equipamentos que vão ser colocados aqui. Então, sem dúvida nenhuma, o ter o conhecimento técnico, dos equipamentos, o conhecimento técnico também de processo, porque vai chegar o momento que a gente vai rampar essa planta né. Então, não tenho dúvida nenhuma né, que uma das coisas que mais pesaram aí na contratação foi justamente a experiência.

Segundo França (1999), o sentido também pode estar relacionado ao status que pode ser proporcionado pelo trabalho, seja pela ou pela posição ou cargo desempenhado, de poder contribuir com o seu conhecimento e experiências adquiridas ao longo de sua vida profissional (PEREIRA, 2002).

Além do convite, Roberto aponta que a negociação financeira também foi satisfatória, porém, não foi o preponderante para a sua continuidade, “estou aqui porque quero também né”, ressaltando que as condições na qual aposentou, o deixou em uma situação financeira favorável, além da salário do INSS, ele tinha realizado planos privados de Previdência que complementava sua renda. Então, a remuneração que vem recebendo, a falta dela não resultaria em perdas no padrão de vida familiar, “eu posso sair amanhã, o que eu teria de ganhos financeiros até o final do projeto não vai me tornar nem mais pobre e nem mais rico”.

Não sendo o fator financeiro o preponderante em sua decisão (MARRA *et al.*, 2016), Roberto comentou que o fez continuar foi a possibilidade de ocupar o seu tempo com algo que gosta de fazer, “não estou aqui né, por obrigação, eu estou aqui porque eu quero estar, eu gosto

de estar aqui”. O trabalho para ele é realizado de forma prazerosa, oportunizando estar com as pessoas com quem você se relaciona, desempenhando as suas tarefas e o mantendo ocupado. Mesmo, apontando que poderia estar com a família, como ele não chegou a parar, continuou no ritmo, não teve uma transformação brusca em relação a sua presença em casa.

Mas, o retorno ao trabalho foi condicionado a este projeto, portanto, quanto comentou que pararia de vez em janeiro de 2022, teve o mesmo apoio da família. Porém, essa data pode ser alterada, caso não consigam entregar a Filtragem conforme os prazos estabelecidos no cronograma.

Ah Roberto, mas algo aí fugiu do planejado e nós vamos entregar no final de janeiro, então a data muda para fevereiro. A data é em função da data da entrega do projeto né, na entrega do programado. Se algo fugir, aí a data vai acompanhando. Mas então, quando eu vou parar? Após a entrega do projeto ok, pelo menos as duas filtragens que são suficientes para manter as B1 e B2 operando. Então, por que sair agora né? Por que não ficar mais um tempo? Então, é por isso, porque eu quero entregar funcionando, encerrar o ciclo.

De acordo com Carvalho (2009) e Kubo e Gôuvea (2012), os valores sentimentais e emocionais, sentimento de pertencimento, são condicionantes a serem consideradas ao se analisar os sentidos atribuído ao trabalho.

Mas, “parar de trabalhar a gente nunca para né?” Roberto, após a finalização do projeto, disse que não irá mais trabalhar no regime CLT. Mas, pretende trabalhar em casa, fazendo algo que sempre gostou, irá se dedicar à marcenaria, como um hobby, não como uma fonte de renda.

Eu vou trabalhar em casa né, até porque a gente precisa estar produzindo algo né. Então trabalhar é isso, trabalhar é construir, renovar, criar. A diferença é que hoje eu trabalho pra uma empresa, tem um produto a ser entregue, obviamente depois que eu aposentar, eu vou trabalhar com aquelas coisas que né, vão também né, depender da criatividade, do engajamento, mais ai é eu comigo mesmo, ai é mais pelo lado, vamos assim dizer, do empreendedor né. Eu deixo de ser um empregado né, que tenho superiores, subordinados e passo a ser eu e eu.

Mesmo o trabalhando por hobby, Roberto atribui ao fato de estar produzindo algo, a sensação de estar vivo, de se ser e de se sentir útil. Pela perspectiva da psicologia do trabalho, trabalhar vai além de uma fonte de renda, e sim, como elemento primordial para identidade humana

4.2 O sentido do trabalho para Roberto

Primeiramente, de uma forma ampla, Roberto atribui ao trabalho o sentido de propósito, “de uma forma geral para melhorar a vida das pessoas né”. Para algumas pessoas, o trabalho também é vislumbrando como um propósito de vida (CARVALHO, 2009, KUBO; GÔUVEA, 2012). Questionado quem seriam essas pessoas, ele disse todas, conhecendo ou não essas pessoas. e também E assim, continuou, “o trabalho é uma forma de eu contribuir com minha experiência, meu conhecimento, minhas habilidades”.

Então, além de ser né, é claro né, uma fonte de ocupação, mas antes de ver o trabalho como ocupação, eu vejo o trabalho muito como resultado. Então, pra mim é isso, uma forma de eu me sentir útil né, estar doando, doando assim não na forma financeira de doar em troca de um salário. Mas, enfim, a gente trabalha mesmo é com esse propósito né, de estar sendo útil. Útil em produzir algo e esse algo que vai ajudar as pessoas de uma forma qualquer. Então, o trabalho pra mim é isso né, demonstrar que eu sou útil, fazendo aquilo que eu gosto.

O trabalho para o Roberto, era condicionado as suas entregas, motivado a trazer bons resultados para empresa. E ressaltou que, os cargos e funções desempenhas foram consequências, pela sua dedicação “nunca cobre aumento de salário dos meus superiores”. Enfatizou que o lado financeiro importava sim, até mesmo porque tinha suas contas para pagar e sua família para sustentar, mas no dia a dia esse não era o seu foco, e sim porque tinha que alcançar umas metas e, muitas vezes, “antes das metas serem da empresa, elas eram minhas mesmos”. Vindo de encontro com Caeiro (2017), ao salientar que o trabalho deve possuir algum sentido para que o executa.

Quanto ao fato de estar aposentado, isso não alterou o sentido que ele atribui ao trabalho, afirmando que não mudou nada. Continuar trabalhando para ele, foi somente dar continuidade daquilo que sempre veio fazendo, e os seus resultados, não foram nem menores ou maiores, sempre dentro do que é proposto a ele. E que por muitas vezes, nem se lembra de ser aposentado, “em termos de trabalho pra mim continua a mesma coisa, eu gosto do que eu faço”. Tal sentimento (VALADARES et al., 2015), pode ser explicado justamente por não ter havido uma ruptura brusca entre trabalho e aposentadoria.

Eu sempre falo, eu sempre fui assim né, questão de princípios né, eu pelo menos penso dessa forma né, eu acredito que o meu nível de engajamento é o mesmo né, não é porque eu sou aposentado e estou numa empresa prestando serviço que eu não tenha preocupação, que eu não tenha dedicação naquilo que é proposto pra eu fazer né.

Ressaltou que poderia estar em casa, fazendo outras coisas, mas o motivo de ainda estar prestando serviço à mineradora, está relacionado ao projeto que será entregue, que além de manter a empresa em operação, irá contribuir para a comunidade, eliminando uma condição de risco de barragem. E, desta forma, ficará até o comissionamento das duas Filtragens, colaborando com o seu conhecimento e habilidades. Mais uma vez pontua, “eu trabalho muito com isso, com esse propósito de estar contribuindo de uma forma ou de outra aí”.

Por fim, Gergen e Warhuss (2001) ressaltaram que a construção do sentido se dá na investigação dos sentidos atribuídos a alguma atividade profissional, levando em consideração as vivências, fatores sociais, econômicos e políticos, nos quais os indivíduos estão inseridos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo compreender o sentido do trabalho para o aposentado que continua trabalhando por meio da história de vida. Assim, durante os três encontros com o entrevistados, que ocorreram em intervalos de 15 dias, foi possível coletar os relatos de suas vivências e trajetórias profissional, que trabalha em uma empresa de grande porte, localizada no interior de MG.

A partir do relato do entrevistado, foi possível identificar aspectos relacionados ao trabalho que auxiliam na compreensão de como o sentido é construído. O primeiro ponto a ser destacado, diz respeito às relações sociais, a figura do pai conseguindo o sustento da família, a representatividade que a mineradora despertou em sua vida desde a infância, ao ressaltar que a rua, o bairro e a casa em que moravam, tudo foi dado pela empresa. Já na adolescência, teve o papel dos amigos, que foram aprovados no processo do SENAI, que era porta de entrada para empresa, que o inspirava e aumentava o anseio da aprovação assim que tivesse a idade para inscrição. Tal vínculo emocional, o acompanhou por todas as fases da sua vida profissional.

Foi possível constatar também, que o entrevistado não chegou nem a desfrutar de um período de descanso para retornar ao trabalho, atribuiu ao seu conhecimento técnico e habilidades, como fundamental para ser convidado a dar continuidade ao projeto que está envolvido, além de pontuar que está em plena condições físicas e psicológicas para o trabalho,

não tendo motivos para não continuar, além de gostar do que faz. Além disso, a escolha em permanecer trabalhando é respeitada e incentivada pelo seu círculo social, como família e amigos, o que mantém a sensação de utilidade na vida pessoal e profissional.

Verificou-se que o sentimento de ser útil, acrescido do fato de gostarem do que fazem, foram fatores determinantes. O fator financeiro não foi o preponderante, uma vez que se planejou para a aposentadoria. Já em relação aos fatores condicionantes para que o trabalho faça sentido, enfatizou que para isso é necessário um propósito, em entregar algo que seja útil para alguém, contribuir para o crescimento de outras pessoas, sentir prazer em fazer algo que gere resultados e benefícios tanto para empresa quanto à sociedade. E que não se sente um aposentado.

Portanto, com os resultados obtidos, algumas reflexões puderam ser levantadas, no que tange as políticas e gestão de pessoas para atração e retenção de profissionais que possuem conhecimento técnico e específico em alguns setores; como esse conhecimento pode ser disseminado entre os demais empregados da organização; como oportunizar a troca de experiência entre as gerações, promovendo a diversidade.

REFERÊNCIAS

- ALBERTI, V. **Manual de história oral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.
- ANTUNES, M. A.; CELANO, A. C. Ao infinito e além: percepções de profissionais maduros sobre o sentido do trabalho. **IX Congresso Brasileiro de Administração e Contabilidade - AdCont 2018**, Rio de Janeiro, RJ, 24 a 26 de outubro de 2018.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. *Meaning, meaningfulness, and tensions in artistic work*. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 71-81, 2015.
- BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n.1, p. 131-147, 2014.
- BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.
- BITENCOURT, B. M.; ONUMA, F. M. S.; PICCININI, V. C.; MOREIRA, L. B.; SEVERO, R. B. Os sentidos do trabalho para jovens de um empreendimento solidário e para trainees. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 7, n.2, 142-155, 2014.
- BORGES, L. O. Os pressupostos dos estudos dos significados do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. **Vivência**, v. 12, n. 2, p. 87-105, 1998.
- CAEIRO, M. L. **“A minha vida foi só trabalhar”**: a construção do sentido para o trabalho de faxina. Programa de Pós-Graduação em Administração (Dissertação de Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC-MG. Belo Horizonte, 2017.
- CALLEFI, J. S.; ICHIKAWA, E. Y. A memória na história oral de vida dos idosos. **RIGS – Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 8, n. 1, p. 85-99, jan./abr. 2019.
- CAMARANO, A. A. O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho. **Texto para discussão n. 830**. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2001.
- CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRATÉA, S. V.; HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, v. 1, p. 77-89, 1999.
- CARVALHO, A. S. Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do trabalho para o idoso. In: XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

CAVALCANTI, M. B. **Idosos**. In: B. Rangé (Org.). *Psicoterapia comportamental e cognitiva – Pesquisa, Prática, Aplicações e Problemas*. Campinas/SP: Editorial Psy, 1995.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

COSTA, D. V. F.; NASCIMENTO, R. P. Os sentidos do aposentar na visão de sujeitos aposentados. **XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD**, São Paulo, 2019.

CRUZ, M. A. G. **Adiando a aposentadoria: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Taubaté, SP, 2011.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n.3, 2004.

ENRIQUEZ, E. Perda do Trabalho, Perda da Identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. (Org.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999, p. 69-83.

FIGUEIRA, D. A. M.; HADDAD, M. C. L.; GVOZD, R. Percepções de trabalhadores pré-aposentados de uma instituição universitária pública acerca da aposentadoria. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, v. 17, n. 4, p. 529 -536, 2016.

FRANÇA, L. H. F. **Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar**. In: R. P. Veras (Org.). *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição (11-34)*. São Paulo: Relume Dumará/UERJ, 1999.

FRANÇA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; BENDASSOLLI, P. F.; MACÊDO, L. S. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia esta decisão? **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013.

GERGEN, K. J.; WARHUSS, L. **Terapia como construção social: Características, reflexões, evoluções**. In GONÇALVES, M. M.; GONÇALVES, O. F. (Orgs), *Psicoterapia, discurso e narrativa: A construção conversacional da mudança*, p. 27-64. Coimbra: Quarteto, 2001.

GIAQUETO, A.; SOARES, N. **O trabalho e o trabalhador idoso**. In: VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”. Franca, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 1999.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. *Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 250-279, 1975.

HOFFMAN, C. D.; PEREIRA, L. Z. Os sentidos do trabalho na percepção de profissionais aposentados do setor bancário. **EnANPAD**, São Paulo/SP, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico: 2010**. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Idosos indicam caminhos para uma melhor idade. **Agência Notícias**, Editora Revista Retratos, 2019.

KOJOLA, E.; MOEN, P. *No more lock-step retirement: Boomers’ shifting meanings of work and retirement. Journal of Aging Studies*, v. 36, p. 59-70, 2016.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A. Análise dos fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v.47, n.4, p.540-554, out./nov./dez. 2012.

LADEIRA, M. M.; COSTA, D. V. F.; FERREIRA, V. C. P.; NASCIMENTO, R. P.; COSTA, M. P. C. Significado do trabalho para o idoso: um estudo exploratório. **Revista Vianna Sapiens**, v. 8, n. 1, Juiz de Fora, jan./jun. 2017.

LHUILIER, D. Trabalho. IN: BARUS-MICHEL, J.; ENRIQUEZ. E.; LÉVY, A. (Org.). **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: CLIMEPSI, 2017, p. 242-250.

LIMA, T. A. P.; MELO, G. M.; ALBUQUERQUE, F. M. F. Significados do trabalho antes e depois da aposentadoria: uma história de vida. **EnGRP Anpad**, Salvador/Bahia, 2015.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, v. 29, 2017.

MARRA, A. V. Vida e carreira de executivos depois da aposentadoria. **EnGRP Anpad**, Brasília/DF, 2013.

MARRA, A. V.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L. Rupturas e permanências: múltiplas trajetórias da aposentadoria de executivos. **EnEO Anpad**, Curitiba/PR, 2012.

MARRA, A. V.; VALADARES, K. M.; SOBRINHO, T. M.; SILVA, T. R. O. Metamorfoses identitárias e aposentadoria gerencial feminina. **EnEO Anpad**, Belo Horizonte/MG, 2016.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. *The meaning of working*. Londres: Academic Press, 1987.

MONTE, S. M.; BISPO, D. A. O sentido do trabalho para os indivíduos que estão na iminência de se aposentarem. **VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, Gramado/RS, 2014.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, jul./set. v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc. Revista da ABRAPSO**, Edição Especial, v. 1, n. 19, p. 47-56, 2007.

MORSE; H.; WEISS, R. The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, v. 20, p. 191-198, 1955.

NÓVOA, A. **Os professores e as histórias da sua vida**. In: NÓVOA, A. (Org.). *Vidas de professores*. 2. ed. Porto: Porto Editora, 1995. p. 11-30.

PEREIRA, D. E. C. **Qualidade de vida na terceira idade e sua relação com trabalho no grupo de terceira idade “Amor e Carinho” de Santa Terezinha de Itaipu**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

PEREIRA, F. P.; TOLFO, S. R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das duas bases teórico-epistemológicas. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 86, p. 302-317, out./dez. 2016.

PEREIRA, L. Z.; BATISTA, N. K.; SOUSA, C. V. Identidade com o trabalho e aposentadoria: manifestações biopsicossociais em professores universitários aposentados. **EnEPQ Anpad**, Porto Alegre/RS, 2018.

POSSA, P. L.; PEREIRA, L. Z. Aposentadoria: ruptura com o mundo formal do trabalho. **EnANPAD**, São Paulo/SP, 2019.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A. Em busca da substantivação do conceito de sentidos do trabalho: um estudo com profissionais de enfermagem. In... **Anais 39 EnANPAD**. Belo Horizonte, MG, 2015.

SCHWEITZER, L.; GONÇALVES, J.; TOLFO, S. R.; SILVA, N. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis/SC, v. 16, n. 1, p. 103-116, jan-mar 2016.

SCHWINGEL, A.; NITI; M. M.; TANG, C., Ng TP. *Continued work employment and volunteerism and mental well being of older adults: Singapore longitudinal ageing studies*. **Ageing**, v.38, Issue 5, p. 531-537, 2009.

SPINK, M. J. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo: Cortez, 2000.

SPINK, M. J. P.; GIMENES, M. G. G. Práticas discursivas e produção de sentido: apontamentos metodológicos para a análise de discursos sobre a saúde e a doença. **Saúde e Sociedade**, v. 3, n 2, p. 149-171, 1994.

SPINK, M. J.; MEDRADO, B. **Produção de sentidos no cotidiano**: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2004.

TAUSKY, C.; PIEDMONT, G. E. The meaning of work and unemployment: implications for mental health. *Internacional Journal of Social Psychiatry*, v. 14, p. 44-49, 1968.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; ALMEIDA, A. R., BAASCH, D.; CUGNIER, J. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. **Anais do Fórum CRITEOS**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, 2007.