

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Janair Machado De Souza

**OS SENTIDOS DO TRABALHO E O ENVELHECIMENTO:
um estudo de caso com adultos maduros que atuam como corretores de
imóveis**

Porto Alegre

2017

Janair Machado de Souza

**OS SENTIDOS DO TRABALHO E O ENVELHECIMENTO:
estudo de caso com adultos maduros que atuam como corretores de imóveis**

Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Trabalho, Educação e Movimentos Sociais

Orientador: Prof. Doutor Johannes Doll

Porto Alegre
2017

CIP - Catalogação na Publicação

Machado de Souza, Janair

Os Sentidos do Trabalho e o Envelhecimento: um estudo de caso com adultos maduros que atuam como corretores de imóveis / Janair Machado de Souza. -- 2017.

115 f.

Orientador: Johannes Doll.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Trabalho. 2. Envelhecimento. 3. Sentidos do trabalho. 4. Adultos maduros. 5. Corretores de imóveis. I. Doll, Johannes, orient. II. Título.

Dedico esse trabalho à minha filha querida, Maria Rita, pela compreensão nas ausências, pela diminuição das brincadeiras, por ter ouvido tantos “agora mamãe não pode”. Sei que foi difícil para você, filha, mas também sei da capacidade que tens de compreender, mesmo na tenra idade de três anos, que eu estava fazendo algo importante por nós duas. E também dedico à minha mãe Terezinha. Não apenas porque me deu a vida e se dedicou a mim como uma mãe zelosa, mas por ter assegurado que eu poderia me dedicar de corpo e alma ao Mestrado. Sem a sua dedicação e entrega, não conseguiria realizar meu sonho, com a tranquilidade de seu apoio, não somente moral, mas principalmente no plano concreto. Como muitas avós desse país, foi ela quem cuidou da minha filha, ainda bebê, durante dois anos, atravessando a cidade, da zona Norte à zona Sul, todas as semanas, no alto dos seus 68 anos. Mãe amada, certamente eu não conseguirei retribuir nesta vida tudo o que fazes por mim, mas prometo tentar ser para sua neta uma mãe tão presente e tão dedicada quanto tu és. Amo vocês ao infinito e além.

AGRADECIMENTOS

Difícilmente se chega a algum lugar sozinho. E comigo não foi diferente. Nesse caminho em direção a um sonho antigo, muitas pessoas me acompanharam, bem como instituições que investiram, promoveram e apoiaram a construção desse trabalho. Por isso, vou usar essa oportunidade, sem muita parcimônia, para agradecer aos companheiros que comigo estiveram, nesses quase três anos de caminhada. Desta forma, agradeço:

Ao Programa de Pós-Graduação em Educação da UFRGS, que nesses dois anos me proporcionou muitas experiências, como aluna PEC e depois como aluna regular, como estagiária na graduação, nas discussões e conteúdos em sala de aula, na convivência e debates com os colegas discentes e com os professores, tanto nos espaços institucionais quanto nos bares, cafés e confraternizações, que estimularam trocas e reflexões importantes para a realização deste trabalho.

À linha de pesquisa Trabalho, Educação e Movimentos Sociais, por ter acolhido e correspondido aos meus interesses teóricos e de pesquisa, e por ter proporcionado importantes discussões acerca dos temas Trabalho e Envelhecimento, permitindo assim que eu pudesse evoluir e me desenvolver como acadêmica na arte da pesquisa.

À CAPES, que me contemplou com uma bolsa, subsidiando minha formação, para que eu pudesse realizar o Mestrado em regime de dedicação exclusiva.

Ao meu estimado orientador, Prof. Johannes Doll, por te me escolhido e me aceitado, sem impor qualquer limite às minhas ideias e inspirações. Por ter sido aberto, acessível, compreensivo e sempre sensível, tanto nas questões de trabalho quanto nas questões humanas. Nem sempre se tem o privilégio de conhecer e trabalhar com um homem que exercita a empatia, em especial com mulheres que são mães. Ele entende e compartilha conosco os desafios da maternidade e paternidade, com acolhimento, carinho e respeito. Sem falar no profissional admirável que me oportunizou ter contato com a temática do envelhecimento. Todos os agradecimentos serão insuficientes para traduzir o sentimento de gratidão por ter cruzado o seu caminho e tê-lo como orientador.

Aos professores da linha de pesquisa Trabalho, Educação e Movimentos Sociais da Faculdade de Educação (FACED) da UFRGS, em especial ao Professor Doutor Jorge Alberto Rosa Ribeiro, pelas leituras ofertadas na disciplina de Formação e Transformação do Trabalho e da Educação, e à Professora Doutora Conceição Paludo, pelas leituras marxistas, que me

fizeram optar por este referencial teórico. Este trabalho possui a digital destes grandes Mestres.

À Professora Doutora Daniele Fontoura pelas indicações feitas na banca do projeto, de referenciais teóricos sobre os sentidos do trabalho e sobre análise de conteúdo, que foram fundamentais para a constituição desta dissertação. Obrigada pela generosidade e pela empatia.

À colega Elis Jahn, muito obrigada pelo apoio, por ter lido e me auxiliado no final da escrita desta dissertação, por suas orientações e sugestões preciosas. Muito nela me reconheci, no seu idealismo e inconformismo e me inspirei no seu exemplo de resistência e coragem, através de suas lutas, pessoal e social, contra as injustiças e desigualdades. Tê-la como companheira de aula, de trocas, conversas, caminhadas e dividir nossos ideais e visões de mundo, alimentou minha alma. Muito obrigada por toda a delicadeza, todo o carinho e companheirismo.

Aos colegas de grupo de orientandos do professor Johannes Doll, pelos que já encerraram e pelos que ainda continuam, pelas trocas, por compartilhar as angústias, os interesses teóricos e de pesquisa, em especial à Denise Ceroni pelo carinho e à Julia Galego pelo companheirismo.

À Rosenara Valim, a maior responsável por eu estar aqui escrevendo esse agradecimento. Minha grande amiga há 25 anos, minha irmã de coração. Foi quem me encorajou a dar o passo em direção ao mestrado. Foi a pessoa que me fez acreditar na minha capacidade de realizar um dos meus grandes sonhos. Isso eu devo a ela. Obrigada por ter fé em mim, muito mais do que eu mesma e por dividir comigo sonhos e o amor pelo conhecimento. Obrigada por ter corrigido minha escrita, como uma competente professora de português, e me auxiliado nos momentos de angústia. Minha parceira de vida, mais uma vez teu papel é de protagonismo nos grandes momentos da minha história. Obrigada, obrigada, obrigada.

Ao meu pai, pelo apoio e incentivo nas questões práticas do dia-a-dia, que me deram segurança para trilhar esse caminho e também pelo carinho e presença.

Às minhas amigas, Patrícia, Carol, Rosângela, à minha irmã Fernanda, aos meus pais e aos meus afilhados, Bruno, Débora e Gabriela, que se organizaram e realizaram a festa de aniversário da minha filha, para que eu pudesse finalizar a minha dissertação, com toda a dedicação necessária. Jamais esquecerei o apoio e o carinho de vocês.

Ao meu marido Cleber, por ter apoiado a minha decisão de não trabalhar para me dedicar exclusivamente ao mestrado e por ter abdicado, junto comigo, de muitas coisas, para que esse sonho fosse realizado. Sem o seu encorajamento, seu companheirismo e suporte, eu jamais teria conseguido.

*Sem trabalho eu não sou nada
Não tenho dignidade
Não sinto o meu valor
Não tenho identidade*

*Mas o que eu tenho
É só um emprego
E um salário miserável
Eu tenho o meu ofício
Que me cansa de verdade*

*Tem gente que não tem nada
E outros que tem mais do que precisam
Tem gente que não quer saber de trabalhar*

*Mas quando chega o fim do dia
Eu só penso em descansar
E voltar pra casa pros teus braços*

*Quem sabe esquecer um pouco
De todo o meu cansaço
Nossa vida não é boa
E nem podemos reclamar*

*Música para Trabalho
Legião Urbana*

RESUMO

Esta dissertação foi desenvolvida a partir de um estudo sobre os sentidos do trabalho para pessoas adultas maduras frente ao processo de envelhecimento, que atuam como corretores de imóveis. O objetivo dessa pesquisa foi compreender os sentidos conferidos ao trabalho e o significado do envelhecimento para os sujeitos e suas inter-relações. Buscou-se conhecer suas trajetórias de trabalho, os objetivos na escolha desta profissão e suas concepções sobre o trabalho para chegar a esse entendimento. Nesse sentido, realizou-se um estudo qualitativo, do tipo estudo de caso, com quatro adultos maduros entre 53 e 64 anos de idade, que atuam como corretores de imóveis na cidade de Porto Alegre/RS. A base teórico-metodológica utilizada foi fundamentada nos conceitos de sentido do trabalho de Morin (2001), Morin, Tonelli e Pliopas, (2007), Antunes (2009), além da perspectiva de trabalho de Marx (2008, 1996) e Lukács (1981), na perspectiva de envelhecimento de Debert (2004), na teoria do desengajamento de Cumming & Henry (1961) e na teoria da atividade de Lemon, Bengtson e Peterson (1972). Para tanto, foram utilizadas técnicas de observação espontânea e entrevistas semiestruturadas, a partir das quais foram produzidos os dados para a constituição do *corpus* para a análise do conteúdo (BARDIN, 1977). Concluiu-se que existe uma diferença entre os sentidos atribuídos ao trabalho na trajetória progressiva dos sujeitos e na atual, como corretores de imóveis. A importância do *status* social e do reconhecimento são aspectos que dão sentido ao trabalho, porém estão mais relacionados à juventude, assim como a satisfação pessoal e a remuneração. Porém, esses dois últimos permanecem para além da trajetória, constituindo-se fatores importantes na presente atividade profissional desses sujeitos. Constatou-se que há também uma diferença entre os sujeitos aposentados e não aposentados. As preocupações que predominam são a respeito da necessidade de sobrevivência, quando o trabalhador adulto maduro não recebe o benefício da aposentadoria, mas, também, quando recebe e esse valor é insuficiente para dar conta das suas condições materiais de subsistência. Outro aspecto se refere ao tempo de trabalho e o tempo livre. Se durante a trajetória, o tempo ocupado pelo trabalho aparece como um tempo retirado da vida, na fase da aposentadoria, existe a necessidade dos sujeitos em retomar o controle e a gestão desse tempo, para poder melhor fruí-lo. Assim um trabalho que permita a gestão desse tempo pelo sujeito, é um trabalho dotado de sentido.

Palavras-chave: **Trabalho. Envelhecimento. Sentidos do trabalho. Adultos maduros. Corretores de imóveis.**

RESUMEN

Esta disertación fue desarrollada a partir de un estudio sobre los sentidos del trabajo para personas adultas maduras frente al proceso de envejecimiento, que actúan como agentes de la propiedad inmobiliaria. El objetivo de esta investigación fue comprender los sentidos conferidos al trabajo y el significado del envejecimiento para los sujetos y sus interrelaciones. Se buscó conocer sus trayectorias de trabajo, los objetivos en la elección de esta profesión y sus concepciones sobre el trabajo para llegar a ese entendimiento. En ese sentido, se realizó un estudio cualitativo, del tipo estudio de caso, con cuatro agentes inmobiliarios maduros entre 53 y 64 años de edad, que actúan como corredores de inmuebles en la ciudad de Porto Alegre / RS. La base teórico-metodológica utilizada fue fundamentada en los conceptos de sentido del trabajo de Morin (2001), Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Antunes (2009), además de la perspectiva de trabajo de Marx (2008, 1996) y Lukács (1981), en la perspectiva del envejecimiento de Debert (2004), en la teoría de la desvinculación de Cumming y Henry (1961) y en la teoría de la actividad de Lemon, Bengtson y Peterson (1972). Para ello, se utilizaron técnicas de observación espontánea y entrevistas semiestructuradas, a partir de las cuales fueron recolectados los datos para la constitución del *corpus* para el análisis del contenido (BARDIN, 1977). Se concluyó que existe una diferencia entre los sentidos atribuidos al trabajo en la trayectoria anterior de los sujetos y en la actual, como agentes inmobiliarios. La importancia del status social y del reconocimiento son aspectos que dan sentido al trabajo, pero están más relacionados con la juventud, así como la satisfacción personal y la remuneración. Pero estos dos últimos permanecen más allá de la trayectoria, constituyéndose factores importantes en la actividad profesional de estos sujetos. Se constató que también hay una diferencia entre los sujetos jubilados y no jubilados. Las preocupaciones que predominan son acerca de la necesidad de supervivencia, cuando el trabajador adulto maduro no recibe el beneficio de la jubilación, sino también cuando recibe y ese valor es insuficiente para dar cuenta de sus condiciones materiales de subsistencia. Otro aspecto se refiere al tiempo de trabajo y el tiempo libre. Si durante la trayectoria, el tiempo ocupado por el trabajo aparece como un tiempo retirado de la vida, en la fase de la jubilación, existe la necesidad de los sujetos en retomar el control y la gestión de ese tiempo, para poder mejor disfrutarlo. Así un trabajo que permita la gestión de ese tiempo por el sujeto, es un trabajo dotado de sentido.

Palabras clave: **Trabajo. Envejecimiento. Sentidos del trabajo. Adultos maduros. Agentes inmobiliarios.**

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REVISÃO TEÓRICA: TRABALHO E ENVELHECIMENTO	22
2.1	O TRABALHO E SEUS CONCEITOS	22
2.2	AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO	27
2.3	A CENTRALIDADE DO TRABALHO E O FIM DA SOCIEDADE DO TRABALHO.....	30
2.4	OS SENTIDOS DO TRABALHO	32
2.5	ENVELHECIMENTO.....	38
2.5.1	Teorias Sociológicas do Envelhecimento: Teoria da Atividade e Teoria do Desengajamento.....	40
2.6	ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA	44
2.7	CORRETORES DE IMÓVEIS	48
3	METODOLOGIA: A TRAJETÓRIA DA PESQUISA	51
3.1	A PRODUÇÃO DE DADOS: TÉCNICAS, CAMINHOS E PROCEDIMENTOS .	53
3.1.1	A preparação para a produção de dados	55
3.1.2	Aproximação do campo	56
3.1.3	A entrada no Campo	57
3.1.4	Os sujeitos.....	58
3.1.5	As entrevistas	62
3.1.6	Transcrição das entrevistas	63
3.2	ANÁLISE DOS DADOS.....	64
4	A VISÃO DOS ADULTOS MADUROS SOBRE OS SENTIDOS DO TRABALHO	67
4.1	REMUNERAÇÃO: UMA QUESTÃO DE SOBREVIVÊNCIA.....	67
4.2	A IMPORTÂNCIA DO <i>STATUS</i> SOCIAL.....	71

4.3	O RECONHECIMENTO: O OLHAR DO OUTRO	74
4.4	SATISFAÇÃO PESSOAL: PRAZER, AUTONOMIA E REALIZAÇÃO PESSOAL	78
5	O ENVELHECIMENTO E OS SENTIDOS DO TRABALHO	84
5.1	O ENVELHECIMENTO NA VISÃO DOS ENTREVISTADOS	84
5.2	O TRABALHO ANTES E APÓS A APOSENTADORIA	88
5.3	O TEMPO NO TRABALHO: TEMPO PERDIDO, TEMPO PREENCHIDO.....	95
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
	APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA	113
	ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	114

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem como tema os sentidos do trabalho para pessoas adultas maduras que trabalham na atividade de corretores de imóveis. O tema será abordado da perspectiva destes adultos maduros sobre o trabalho, seus sentidos e sua relação com o processo de envelhecimento, tendo como orientador o Professor Doutor Johannes Doll, da linha de pesquisa Trabalho, Movimentos Sociais e Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FACED/UFRGS).

Quando comecei o projeto que deu origem a essa dissertação, vivíamos no Brasil um momento histórico de instabilidade política e econômica, que se estendeu e se agravou nos dias de hoje. Acompanhando as mudanças que vem ocorrendo no cenário mundial, eu já antevia que algumas modificações importantes, que afetam a sociedade brasileira, seriam colocadas em curso, não somente em razão das disputas nas arenas política e econômica, mas também em decorrência da transição demográfica, e que trariam reflexos nos direitos sociais e nas condições da sua manutenção. Uma dessas modificações que me preocupava era a reforma da previdência e seus impactos no mundo do trabalho e do não trabalho.

Atualmente, essas mudanças seguem para sua efetivação, num cenário socioeconômico que já era pouco propício à oferta e expansão de um sistema de proteção social para toda a população. A reforma da previdência, junto à reforma trabalhista e ao projeto da terceirização, agora efetiva a redução desse sistema social, que estava longe de oferecer a garantia de um Estado de bem-estar social, nos moldes do sistema europeu. Como falei, trata-se de um fenômeno mundial, que está sendo discutido e modificado em diversos lugares do mundo, sobretudo em países europeus como a Grécia e a França, onde o Estado de bem-estar social tem dado sinais claros de que está prestes a sucumbir, em resposta às pressões constantes do capital econômico e financeiro.

Nesse ponto, impossível não lembrar o que a Professora Céli Pinto falou na minha formatura de graduação, no curso de Ciências Sociais. Ela disse: “*o maior desafio de um Cientista Social é interpretar os fatos sociais na velocidade em que esses acontecem*”. Sinto não ter tido mais tempo para explorar essas questões a partir desse viés. Como bem diz Marx, os homens fazem a sua história, mas não nas circunstâncias escolhidas por eles; apenas respondem, mais ou menos conscientemente, às condições concretas que lhes são

apresentadas a cada momento pelas possibilidades do desenvolvimento social (LUKÁCS, 1981).

A partir desse contexto histórico de intensas transformações, a proposta de pensar nos sentidos do trabalho das pessoas adultas maduras, se torna ainda mais relevante e pertinente. O processo de envelhecimento da população mundial é um dos fenômenos mais significativos da atualidade. Trata-se de um movimento em expansão, desde os anos 1990, acompanhando o que já se observava nos países desenvolvidos (KRELING, 2016). Porém, nesses países, esse processo deu-se ao longo de mais de um século. Já no Brasil, assim como em diversos países em desenvolvimento, o fenômeno vem ocorrendo de maneira acelerada, num cenário socioeconômico que anuncia a redução do sistema de proteção social para toda a população, e que causará graves impactos especialmente para os idosos – o segmento populacional que mais aumenta no Brasil.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o envelhecimento populacional é uma das principais preocupações deste século. Embora o assunto venha sendo debatido em diversas instâncias internacionais, isso não significa que as medidas necessárias para se viver em uma sociedade envelhecida tenham sido tomadas (FONTOURA, 2014). Nesse contexto, muitos indivíduos velhos deverão permanecer mais tempo exercendo atividades de trabalho remuneradas. Com o anúncio de reformas na previdência, já em estado avançado, que pretende aumentar a idade mínima para a aposentadoria, não só no Brasil, bem como em diversos países da Europa, ficará cada vez mais difícil conseguir esse benefício, sem continuar trabalhando durante boa parte da velhice.

A saída do mercado de trabalho, propiciada pela aposentadoria, é um fenômeno relativamente recente, que surgiu com as sociedades industrializadas. Segundo Fontoura, Doll e Oliveira (2015), as novas formas de trabalho – como o emprego assalariado – e as modificações na estrutura social do século XIX, contribuíram para a criação da instituição aposentadoria. Inicialmente, servia como um tipo de esmola do Estado, com objetivo de humanizar os efeitos da velhice. Porém, com o passar do tempo, se consolidou como um direito social e passou a ser visto como um novo estágio de vida.

Entretanto, a aposentadoria não mais representa necessariamente o desligamento da esfera do trabalho, apesar do seu significado ter relação com “recolher-se aos aposentos” (FONTOURA, DOLL e OLIVEIRA, 2015), deixando vago o seu espaço para outros mais jovens. Mesmo tendo a garantia do benefício via Seguridade Social, com o aumento da expectativa de vida e as melhorias nas condições de saúde, alguns trabalhadores maduros não

desejam sair do mundo produtivo (TAVARES, 2015). As razões são diversas, desde a dificuldade em se desvincular do trabalho, ainda que o benefício lhe conceda uma remuneração adequada, até a necessidade de complementação de renda, já que, para uma parte considerável dos trabalhadores, o valor recebido não é o suficiente para a sobrevivência, exigindo que o indivíduo siga trabalhando formal ou informalmente (MUNIZ e BARROS, 2014).

Apesar das questões financeiras representarem um papel importante na decisão do velho em permanecer em atividade, é preciso considerar as questões sociais e culturais. O trabalho tem, na sociedade ocidental, uma forte representação simbólica, já que ocupa um papel fundamental na vida dos indivíduos, a partir do qual se estruturam as relações sociais e se constroem identidades sociais (MARX, 2008; LUKÁCS, 1981). Para Tavares (2015), os trabalhadores aposentáveis percebem o trabalho como um fator estruturante da vida humana, fonte de prazer e satisfação pessoal. Além dos salários, frequentemente promove a manutenção da autoestima, o contato com outras pessoas, o reconhecimento social e, muitas vezes, pode ser considerado como um indicador de autonomia e dignidade para as pessoas mais velhas (TAVARES, 2015).

Embora, para algumas pessoas o trabalho possa ser considerado como uma atividade desgastante, para outras tem a ver com a necessidade de sentir-se útil. Essa motivação tem relação com a visão social da velhice, caracterizada frequentemente pela ausência de papéis sociais e pela diminuição das capacidades físicas (DEBERT, 2004), o que leva a muitas pessoas velhas buscarem uma ocupação formal, para sentirem-se úteis, percebidas e socialmente aceitas. Isso se dá em razão da sociedade capitalista geralmente excluir aqueles que se encontram “a margem dos padrões de produção estabelecidos como marca de sucesso de um indivíduo” (TAVARES, 2015, p. 125).

Por isso, o trabalho também é considerado um importante indicador de *status* social (TAVARES, 2015). Existe uma concepção de que aquele que não trabalha, não está de acordo com os padrões da sociedade contemporânea. Segundo Tavares (2015), a relação do trabalho com o indivíduo começa desde cedo, na família como a responsável por produzir sujeitos (filhos) empregáveis, com objetivo de enfrentar a guerra da competição, em tempos de capitalismo flexível. O trabalho segue ao longo da vida ocupando um espaço temporal importante, muitas vezes retirado da família e do lazer, a partir de uma visão negativa do ócio. É através dele que o indivíduo tem o direito de ser socialmente aceito, de conquistar sua independência, de viver de modo decente, de ser considerado digno e respeitável. Portanto, a

importância do trabalho não se limita apenas à necessidade financeira ou de atividade, mas também na maneira como o indivíduo é visto socialmente (TAVARES, 2015).

Porém, nas últimas décadas, a sociedade contemporânea vem presenciando grandes transformações no mundo do trabalho, decorrentes das crises enfrentadas pelo capital e suas respostas, como a reestruturação produtiva na era da acumulação flexível. Dentre elas, as que representam os maiores desafios são o desemprego estrutural e a crescente precarização das condições de trabalho (ANTUNES, 2005), que no momento atual estão em fase de consolidação. Nesse contexto, a inserção da população no mercado de trabalho se dá em condições mais precárias, piorando ainda mais as condições das pessoas mais velhas, que já não eram favoráveis. Nesse sentido, a oferta e as possibilidades de emprego são menores, os postos de trabalho são menos qualificados, os vínculos empregatícios mais frágeis e, não raro, as remunerações inferiores, principalmente para as mulheres (KRELING, 2015).

Como consequência dessas mudanças na morfologia do mundo do trabalho, para além da dificuldade de inserção, os trabalhadores mais velhos acabam ficando à margem da esfera produtiva. Essa realidade não acomete apenas trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação profissional e baixo nível de escolaridade. Ela está presente também entre pessoas com alto nível de qualificação, elevado grau de escolaridade e experiência no mercado de trabalho, inclusive pessoas que ocupam cargos de gerência e diretoria (PERES, 2002).

Essa pressão pela saída do mundo do trabalho sofrida pelas pessoas mais velhas se dá numa sociedade em que ser produtivo se configura como uma condição para que o indivíduo seja aceito como um membro socialmente ativo (NERI, 2009). A partir das novas configurações demográficas, se observa um movimento de deslocamento da competência dos trabalhadores mais velhos em atividades que exigiam força, rapidez e agilidade, para aquelas que valorizam a experiência, a credibilidade, a visão estratégica, a liderança, a habilidade em comunicação, a flexibilidade e a capacidade de relacionamento interpessoal (NERI, 2009).

Nesse sentido, enquanto alguns segmentos, como o setor hoteleiro, privilegiam a força de trabalho jovem (FONTOURA, 2014), outras atividades como as consultorias de negócios, a advocacia, as auditorias e o ensino, têm espaço para profissionais mais velhos, nas quais a idade, as experiências de trabalho e o conhecimento acumulado têm sido valorizados e buscados como um diferencial (PERES, 2002). Segundo Neri (2009) em algumas áreas já se percebe a presença do que o autor chama de “força de trabalho grisalha”, como na atividade de corretores de imóveis.

Em decorrência da dificuldade de inserção e da exclusão das pessoas adultas maduras do mercado de trabalho, muitas delas buscam alternativas que possibilitem a sua permanência em atividades de trabalho remuneradas, como a atividade de corretor de imóveis. O corretor de imóveis é a pessoa que realiza a intermediação da relação comercial entre o vendedor e o cliente comprador, durante a transação de um imóvel urbano ou rural. Sua função é apresentar o imóvel que será negociado, disponibilizando as informações necessárias para que a venda seja efetuada (XAVIER, 2015).

Segundo Xavier (2015), a atividade de corretagem imobiliária é vista por muitos como uma carreira de ganhos fáceis. Por ser uma atividade autônoma, não existem muitas limitações para a entrada do profissional no mercado. Para ser um corretor imobiliário, o indivíduo deve concluir o curso de Técnico em Transações Imobiliárias, que pode ser feito de forma presencial ou à distância. Porém, para exercer a profissão é preciso estar credenciado junto ao CRECI, o Conselho Regional de Corretores de Imóveis (XAVIER, 2015).

Meu interesse pela temática do trabalho é bastante antigo, pois remonta a minha infância, quando acompanhava os relatos do meu pai sobre sua rotina laborativa como operário de chão de fábrica, de uma empresa metalúrgica multinacional, na cidade de Porto Alegre/RS. Frequentemente, sua fala revelava as duras condições dos trabalhadores da metalurgia, submetidos a uma jornada extensa, em turnos variados de 12 horas, que reduziam o gozo do tempo livre, do lazer e da convivência familiar. Sempre falava do “sacrifício” do trabalho, mas que deveria ser suportado em função de se apresentar como a única garantia de sobrevivência material de um homem pobre e sem nível superior de escolaridade. Junto a essa reclamação, vinha a advertência para que eu estudasse, e assim, não fosse submetida a essa situação de humilhação, constrangimentos e “escravidão” do trabalho. Naquela ocasião, seu maior objetivo profissional era a aposentadoria, para livrar-se da exploração da qual se sentia vítima.

Meu pai, um *baby boomer*¹, aposentou-se muito jovem, em circunstâncias das quais não ofereceu muitos detalhes, além do discurso, repetido amiúde, de que a sua aposentadoria seria útil para dar espaço aos “trabalhadores mais jovens”. Na ocasião, ele tinha apenas 49 anos. Não parecia que fosse tão altruísta assim, mas essa sempre foi a resposta para o fim do trabalho. Lembro nitidamente que, pelo menos uns dois anos antes de completar os “requisitos necessários à aposentadoria”, meu pai reclamava da pressão que sofria por parte

1 *Baby boomer*: designação dada aos trabalhadores nascidos no pós-guerra, período no qual houve um boom de nascimentos, devido ao retorno dos soldados da guerra. Esses indivíduos constituíram predominantemente a mão de obra da indústria do tipo taylorista e fordista e atualmente, estão chegando a idade de aposentadoria (TAVARES, 2015).

da empresa, para dar espaço aos trabalhadores mais jovens e mais capacitados. Antes dos 50 anos, achava-se “velho” para continuar no mercado de trabalho.

Em razão da sua experiência negativa, meu pai não pode oferecer a mim uma visão positiva do trabalho, já que, assim como Marx afirmou, se pudesse, fugiria dele como de uma peste (MARX, 2008). No entanto, através da minha experiência laboral, construí outras visões sobre o trabalho. Uma delas tinha a ver com a função formativa e com a importância do trabalho na minha constituição como sujeito social. Ingressei no mercado de trabalho aos 15 anos e, através dos estágios que fiz na Prefeitura Municipal de Porto Alegre, tive acesso a diversos tipos de aprendizagens, como conhecer a cidade, circular na esfera social, o contato com outras realidades e pessoas, a aprendizagem de conhecimentos técnicos e comportamentais, entre outros. Comecei a perceber o lado emancipatório e libertador do trabalho, que proporciona a independência, a liberdade. A maior parte da minha experiência de trabalho foi na área comercial (vendas) de uma empresa privada do segmento imobiliário de Porto Alegre/RS. Comecei como recepcionista e, depois de 12 anos, pós-graduada em Administração, cheguei ao cargo de gerência.

Inicialmente, tive um grande choque ao me deparar com o “outro lado” da empresa. Se antes enxergava o trabalho como um caminho para a liberdade, autonomia e a mobilidade social, passei a perceber as relações de interesse, que nada tinham a ver com os discursos dos recursos humanos da empresa. Tive de enfrentar muitos desafios, entre eles a necessidade de fazer seguidas reestruturações de pessoal, em especial, a substituição de trabalhadores mais velhos, por trabalhadores mais jovens. Eram indivíduos próximos de atingir a idade mínima para aposentadoria, a maioria deles chefes de família, sem formação superior, sem qualificação, sem condições de enfrentar um mercado de trabalho competitivo, baseado num modelo de competências, com demanda por perfis de jovens.

Essa situação era muito desconfortável, porque, além de conhecê-los, compartilhar de suas histórias e dificuldades, me colocava na posição deles, como trabalhadora. A maioria dos que foram descartados por essa reestruturação, continuaram no mercado imobiliário, justamente porque a experiência neste “ramo” era a maior qualificação que possuíam. Alguns foram trabalhar em empresas menores, em funções mais simples, com remuneração muito inferior; outros se arriscaram no mercado como autônomos, nas atividades de síndico profissional ou corretor de imóveis.

Na gestão do departamento comercial, tive como uma das funções a formação de equipes de vendas. Os corretores eram contratados sem vínculo, através de um contrato de

“permissão de uso da marca”, no qual o profissional “poderia” trabalhar na empresa, dentro das condições de trabalho desta, pagando uma quantia mensal pelo uso do espaço físico, material e telefone, além de um percentual de *royalties*² sobre as vendas que efetivavam. O que me chamava atenção era a quantidade de profissionais acima de 50 anos, vindos de outras carreiras, se “aventurando” na atividade de corretor de imóveis. Quando questionava os motivos, os mais citados eram a dificuldade de se reinserir no mercado formal, que limitava a idade, e as possibilidades de ganho, em razão dos altos comissionamentos.

Nesse sentido, considerando todo este contexto que prevê, com a reforma da previdência, a efetiva redução desse sistema de proteção social, dificultando ou até mesmo inviabilizando a aposentadoria para muitas pessoas, e que imporá a necessidade de indivíduos envelhecidos permanecerem em atividades de trabalho remuneradas ao longo da velhice, este estudo mostra sua relevância ao buscar entender as motivações de pessoas adultas maduras em continuar trabalhando, mesmo em atividades com condições precárias, que não possuem garantias trabalhistas, como é o caso dos corretores de imóveis. Eles não recebem salários fixos mensais, podem passar meses sem receber nenhuma remuneração, tendo que, nesse período, arcar com despesas pertinentes ao exercício do próprio trabalho, como deslocamento, alimentação, telefone, materiais de expediente, etc.

Essa pesquisa possibilitará entender quais os sentidos conferidos ao trabalho e sua importância para este trabalhador envelhecido, que tem uma participação cada vez maior no mercado. Estudos dessa natureza, também são importantes para oferecer subsídios a trabalhos futuros, que tenham como objetivo refletir sobre como a sociedade deve se preparar para dar conta de absorver esses trabalhadores, já que muitos deles deverão seguir trabalhando, engrossando a “força de trabalho grisalha” (NERI, 2009).

Em um contexto que aponta para um futuro no qual grande parte dos indivíduos envelhecidos terão necessidade de permanecer em atividades de trabalho remuneradas ao longo da velhice, a atividade de corretor de imóveis aparece como uma alternativa de trabalho para essas pessoas, às quais optei por chamar de adultos maduros, ocupando um espaço que marca uma fronteira entre o trabalho e aposentadoria. No entanto, essa atividade é caracterizada por relações mais flexíveis, sem salários, pois o corretor de imóveis recebe apenas a comissão dos imóveis que vende; e sem qualquer nível de proteção social, já que na

2 *Royalty* é uma palavra de origem inglesa que se refere a uma importância cobrada pelo proprietário de uma patente de produto, processo de produção, marca, entre outros, ou pelo autor de uma obra, para permitir seu uso ou comercialização.

Fonte: http://www.senado.gov.br/noticias/agencia/infos/Inforoyalties_.htm.

condição de autônomo, o contrato de trabalho pode ser rescindido a qualquer momento (XAVIER, 2015).

Partindo do princípio de que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o sujeito para a execução de suas tarefas (TOLFO e PICCININI, 2007) e tem o salário como um elemento importante (MORIN, 2001), cabe questionar quais os sentidos conferidos ao trabalho por estes profissionais adultos maduros que vivenciam uma situação de trabalho autônomo como corretor de imóveis, frente ao processo de envelhecimento. Será que os sentidos do trabalho se modificam nesta fase da vida? Qual foi o processo de escolha por esta atividade de trabalho? Quais são as inter-relações entre os sentidos dados ao trabalho e o envelhecimento? A partir desses questionamentos, essa pesquisa se propõe a responder a seguinte pergunta: *Quais os sentidos do trabalho para pessoas adultas maduras que atuam como corretores de imóveis, na cidade de Porto Alegre/RS, frente ao processo do próprio envelhecimento?*

A partir desse questionamento, o objetivo geral desta dissertação é *compreender os sentidos dados ao trabalho, por pessoas adultas maduras, que atuam como corretores de imóveis, e sua relação com o seu processo de envelhecimento.*

Para atender a esse objetivo, foi necessário traçar objetivos específicos, quais sejam:

- a) Identificar a trajetória de trabalho do adulto maduro, para entender os caminhos percorridos até a profissão de corretor de imóveis;
- b) Verificar quais são os fatores que levam os adultos maduros a escolherem da profissão de corretor;
- c) Identificar a concepção de trabalho para esses sujeitos;
- d) Compreender os sentidos conferidos ao trabalho e o significado do envelhecimento para os sujeitos e suas inter-relações.

Para responder a essas questões, a dissertação será dividida em quatro capítulos. O primeiro capítulo trará os referenciais teóricos que dão suporte às discussões sobre os temas do trabalho e envelhecimento. Nas referências sobre o trabalho, serão apresentados os conceitos de trabalho, as transformações no mundo do trabalho, as discussões sobre a centralidade do trabalho, os sentidos do trabalho e algumas discussões sobre os trabalhadores maduros e o mundo do trabalho. Sobre o envelhecimento serão apresentadas duas teorias clássicas do envelhecimento: a teoria da atividade e a teoria do desengajamento.

No segundo capítulo será abordada a metodologia da pesquisa utilizada nesta dissertação, desde a produção dos dados, ou seja, como foi a preparação, a aproximação e a entrada em campo, até a apresentação dos sujeitos e como se desenvolveram as entrevistas, bem como os desafios do trabalho em campo. Na parte da análise, além das referências teóricas, serão apresentadas as técnicas e o processo de análise utilizado na interpretação dos resultados.

O terceiro e o quarto capítulo trazem os resultados desta pesquisa. Optou-se por separar os resultados em dois capítulos, pois se observou uma diferença entre a visão dos adultos maduros sobre os sentidos do trabalho, quando se referem à trajetória de trabalho e ao momento de trabalho atual, como corretores de imóveis. Por isso, o terceiro capítulo trata sobre a visão dos sentidos do trabalho para pessoas adultas maduras e o quarto capítulo aborda as relações entre envelhecimento e os sentidos do trabalho.

Antes de passar para o próximo capítulo, cabe aqui fazer alguns esclarecimentos importantes. Devido ao curto tempo de duração de um Mestrado, foi necessário abrir mão de alguns debates, entre eles, sobre as interfaces da relação entre o trabalho e a educação. Num primeiro momento, pode parecer que tratar do tema trabalho num contexto de um Programa de pós-graduação em Educação, sem promover uma discussão sobre a relação direta com a educação, não faça muito sentido. Isso porque, segundo Saviani (2007), existe uma concepção que contrapõe de modo excludente educação e trabalho. Para ele, há uma tendência dominante de situar a educação no âmbito do não trabalho, já que existe a ideia de que a educação tende a coincidir com a escola (SAVIANI, 2007).

Porém, na década de 1960, com o surgimento da teoria do capital humano, a educação passou a ser entendida como decisiva para o desenvolvimento econômico. Essa separação começou a ser revista, a partir do entendimento de que a educação teria o poder de potencializar o trabalho (SAVIANI, 1994). Levando em consideração essas questões, o campo da Educação de Adultos passou a contemplar a temática do trabalho como uma modalidade de aprendizagem informal (UNESCO, 2010).

Nesse sentido, o campo da Educação de Adultos começou a ganhar contornos para se adequar a um mundo em transformação. O desenvolvimento tecnológico marcou essa nova etapa e a Educação de Adultos buscou responder às necessidades mais amplas, passando a integrar os sistemas educativos nacionais e o sistema global de educação. Em 1972, a 3ª Conferência Internacional de Tóquio, indica que a Educação de Adultos deve penetrar a sociedade: trabalho, tempos livres e atividades cívicas, passando de institucional a funcional,

baseada nos laços entre o homem e o trabalho e integrando os interesses do indivíduo e da comunidade (UNESCO, 2014).

A educação, portanto, passou a ser entendida como um processo permanente e considerada como um agente eficaz de transformação, necessitando da participação e do envolvimento ativo dos adultos, na busca de melhorias nas condições e na qualidade de vida, contribuindo assim para a melhoria da sociedade.

A partir desta perspectiva, a aprendizagem, no seu sentido mais amplo, deve compreender a totalidade das dimensões da vida dos indivíduos, o que significa dizer que as pessoas aprendem ao longo da vida (ALCOFORADO, 2013). Conforme a Recomendação sobre o Desenvolvimento da Educação de Adultos da UNESCO de 1976, a educação e aprendizagem ao longo da vida é uma proposta que se destina a reestruturar o sistema de educação já existente, desenvolvendo todo o potencial educacional fora do sistema educacional. Propõe que homens e mulheres sejam agentes de sua própria educação através da interação entre ação e pensamento. Nesse sentido, os processos de educação e aprendizagem não ficam limitados ao ambiente escolar, mas compreendem os diversos ramos do conhecimento e competências, incluindo todos os meios possíveis nos quais crianças, jovens e adultos de todas as idades estão envolvidos ao longo de suas vidas, dando às pessoas oportunidades de pleno desenvolvimento da personalidade (UNESCO, 2010).

Essa visão de uma Educação para Adultos defende que a educação é um processo permanente e que dura toda a vida, contemplando a educação em toda a sua totalidade, para além das diferentes etapas, compreendendo os modelos formal, não formal e informal. Se faz necessária, porque a rápida transformação dos conhecimentos demanda uma aprendizagem constante e as novas qualificações e exigências do mercado de trabalho colocam a urgência de uma formação contínua.

Segundo a recomendação de Nairóbi de 1976, na Educação de Adultos, os processos organizados de educação devem ser constituídos por atividades formais ou não formais, que prolonguem ou substituam a educação inicial das escolas e universidades. Outro formato se refere à aprendizagem profissional, que possibilita às pessoas adultas desenvolverem suas aptidões, enriquecerem os seus conhecimentos, melhorarem as suas competências técnicas e profissionais, o que proporciona um enriquecimento integral do homem, num contexto de desenvolvimento socioeconômico e cultural equilibrado e independente (UNESCO, 2010).

Segundo a UNESCO (2010) a aprendizagem informal é o resultado das atividades da vida cotidiana, relacionadas ao trabalho, à família ou ao lazer. Em relação aos objetivos e

duração, não é estruturada e não conduz à certificação. Portanto, o trabalho, no seu conteúdo prático e social, se constitui como um tipo de aprendizagem informal.

Partindo do princípio que o trabalho tem seu papel formativo e educativo como uma atividade de aprendizagem informal, é possível argumentar que a ênfase nesta temática carrega em si um componente pedagógico. Portanto, trazer a discussão sobre os sentidos do trabalho no contexto de uma Faculdade de Educação é justificável, já que contempla a prática profissional, que se constitui também em um processo de aprendizagem.

2 REVISÃO TEÓRICA: TRABALHO E ENVELHECIMENTO

2.1 O TRABALHO E SEUS CONCEITOS

A palavra trabalho tem diversos significados. Segundo Albornoz (2012) no cotidiano, pode lembrar fadiga, tortura, fardo, dor, suor do rosto, aflição. Também é palavra que designa a ação do homem sobre a natureza, seja para criar objetos de cultura, seja para criar as condições de sobrevivência e realização. No Dicionário de Trabalho e Tecnologia (CATTANI & HOLZMANN, 2011), o trabalho pode ser definido como:

O exercício de uma atividade vital, capaz de plasmar a própria produção e a reprodução da humanidade, uma vez que o ato responsável pela criação dos bens materiais e simbólicos socialmente necessários para a sobrevivência da sociedade (ANTUNES, 2011).

É inegável que, nos dias de hoje, o trabalho possui um lugar de grande relevância na vida da maioria das pessoas. O trabalho é a condição básica e fundamental de toda a vida humana, a tal ponto que é possível afirmar que o trabalho criou o próprio homem (ENGELS, 1876). É essencialmente pelo trabalho que o homem se diferencia dos demais animais, já que através dele, modifica e domina a natureza, obrigando-a a servir-lhe. Essa importância não é exclusiva da nossa época, mas vem desde o início da humanidade, já que a própria evolução do homem se deu através do trabalho (ENGELS, 1876).

Desde o mundo antigo e sua filosofia, o trabalho vem sendo concebido a partir de uma perspectiva dicotômica, ora tendo acentuadas suas características positivas, ora suas características negativas. Ao mesmo tempo em que o trabalho era compreendido como expressão da vida, criação, atividade vital, felicidade social, encontrava seu contraponto numa visão que o considerava fonte de degradação, infelicidade, escravidão, fadiga e servidão (ANTUNES, 2005).

Na antiguidade clássica e na Idade Média, onde a ideia de que os homens são desiguais por natureza era tida como racional, o trabalho humano só poderia ser concebido como estigma fatal ou castigo. Essa perspectiva explica a etimologia da palavra, que deriva do substantivo *tripalium* (três paus), instrumento de tortura, que caracteriza o trabalho como momento de punição e sofrimento (GOMEZ et al, 2012; ANTUNES, 2005). Pertencia a esfera

privada e ao reino das necessidades – relegado aos excluídos da cidadania, ou seja, escravos e mulheres. O homem produzir sua subsistência não era fator de integração ou reconhecimento, ao contrário significava exclusão social. A ideia de liberdade só começava além do reino da necessidade e só pertencia a esfera pública quem estava livre da escravidão das necessidades materiais (GORZ, 2003).

O pensamento cristão trouxe para o trabalho a visão de que, embora fosse um martírio, era também o caminho para a salvação. No protestantismo, sob a ética positiva do trabalho, a atividade laborativa humana era vista como a finalidade da vida, a glorificação de Deus e a busca por êxito econômico, sinônimo de salvação eterna. Com o advento da mercadoria, surge a prevalência do negócio, ou seja, negar o ócio (ANTUNES, 2005). Nesse sentido, o trabalho passa a ocupar um papel decisivo na organização da sociedade e na investigação de economistas, sociólogos, políticos e filósofos (ANTUNES, 2011).

Gorz (2003) afirma que o trabalho é uma invenção da modernidade. Para ele, no seu sentido contemporâneo, nada tem a ver com o trabalho doméstico, do artista e ou de autoprodução, assim chamados em sentido diverso do que se empresta a noção de trabalho, que considera como fundante da existência da sociedade, sua essência e finalidade última. A sua principal característica é ser uma atividade realizada na esfera pública, solicitada, definida e reconhecida útil por outros, além daquele que executa e, por isso, remunerada. É através do trabalho remunerado, mais especificamente do assalariado, que o homem pertence à esfera pública, adquire uma identidade social, ou seja, uma profissão; insere-se em uma rede de intercâmbios, na qual a outros é equiparado e sobre os quais vê a si conferidos, certos direitos em troca de certos deveres. Para ele, o trabalho é o fator mais importante da socialização:

O trabalho socialmente remunerado e determinado – mesmo para aqueles e aquelas que o procuram, para aqueles que a ele se preparam ou para aqueles a quem falta trabalho – é, de longe, o fator mais importante da socialização. Por isso, a sociedade industrial pode perceber a si mesma como uma ‘sociedade de trabalhadores’, distinta de todas as demais que a precederam (GORZ, 2003, p. 21).

O trabalho na concepção de Marx (1996) é uma condição da existência humana, uma necessidade natural de mediação da vida e criador de valores de uso. Independente de todas as formas da sociedade, o trabalho se constitui como uma eterna necessidade de mediação do metabolismo entre a natureza e o homem, portanto da sua existência. Nas palavras de Antunes (2007) “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade que o homem se torna ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas” (ANTUNES, 2007, p.123).

Para Lukács (1981), o trabalho é a categoria fundante do ser social, o modelo de toda a *práxis*, de qualquer conduta social ativa. Somente o trabalho tem como sua essência ontológica, um caráter claramente intermediário. É uma inter-relação entre o homem, representado também pela sociedade, e a natureza, o que “assinala a passagem, no homem que trabalha, do ser meramente biológico ao ser social” (LUKÁCS, 1981, p. 4). Nessa perspectiva, o trabalho possui um caráter ontológico, de formação do ser humano e da constituição de suas relações sociais, que transforma o humano em ser social (MARX, 2008).

Uma das principais características do trabalho humano é a posição teleológica do trabalho (MARX, 2008; LUKÁCS, 1981), através da qual o homem elabora e planeja mentalmente seu trabalho, com objetivo de estabelecer fins, não sendo, portanto, resultado de mera causalidade. É essencialmente nessa característica que o homem se diferencia do animal. Marx (2008) dizia que a principal distinção entre o pior arquiteto e a melhor abelha é que ele concebe na sua mente o projeto, antes de transformá-lo em realidade. Esse ato de pôr consciente pressupõe um conhecimento concreto capaz de determinar um processo em todas as suas fases, suas finalidades e meios. Esse aspecto é uma manifestação intrínseca de liberdade, através do qual o homem é capaz de exercer sua autonomia (LUKÁCS, 1981). E através deste pôr teleológico, que remete a uma dimensão fundamental da subjetividade do ser, o homem é capaz de dar sentido e significado ao seu trabalho.

Se o trabalho, por um lado, é uma necessidade imprescindível para a manutenção do metabolismo social e o ponto de partida do processo de humanização do ser social (ANTUNES, 2007, p.125), por outro, na sociedade capitalista, é degradado e aviltado, tornando-se estranhado. Nos manuscritos econômicos e filosóficos, Marx (2008) define trabalho estranhado como uma atividade imposta, exterior, forçada e compulsória, que é a condição de manutenção da existência do homem. A realização no e pelo trabalho, que deveria se constituir na finalidade básica do ser social, se converte em meio de subsistência (ANTUNES, 2007).

O trabalho não produz somente mercadorias, ele produz a si mesmo e ao trabalhador como mercadoria (MARX, 2008). Nesse sentido, o trabalhador se torna uma mercadoria, tão mais barata quanto as mercadorias que é capaz de produzir.

Este fato nada mais exprime, senão: o objeto (*Gegenstand*) que o trabalho produz, o seu produto, se lhe defronta como um ser estranho, como um poder independente do produtor. O produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, fez-se coisal (*sachlich*), é a objetivação (*Vergegenständlichung*) do trabalho. A efetivação (*Verwirklichung*) do trabalho é a sua objetivação. Esta efetivação do trabalho aparece ao estado nacional-econômico como desefetivação (*Entwirklichung*) do trabalhador, a

objetivação como perda do objeto e servidão ao objeto, a apropriação como estranhamento (*Entfremdung*), como alienação (*Entäusserung*) (MARX, 2008, p. 80).

O processo de estranhamento do trabalho não se efetiva apenas no resultado, mas também no próprio ato de produção, pois se o produto como resultado da atividade é estranho, a própria atividade de trabalho também o é. Assim, na sociedade capitalista, o trabalho estranhado determina o conjunto das exteriorizações humanas (alienações), que por sua vez, consiste na desvinculação entre o trabalhador e o seu trabalho, fazendo da objetivação do trabalho uma mercadoria à disposição da apropriação privada. Nessas condições de objetivação da atividade humana, o trabalhador não vê o produto de seu trabalho como a exteriorização de sua atividade, ele não se reconhece no objeto de seu trabalho, este lhe aparece como estranho e exterior a ele, bem como todas as demais relações que se ligam à atividade produtiva.

Para Antunes (2007) isso significa dizer que, sob o capitalismo, o trabalhador repudia o trabalho, não se satisfaz, não se reconhece, mas pelo contrário se degrada e se nega. Marx (2008) diz que o trabalhador “só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho” (MARX, 2008, p. 83). Portanto, o seu trabalho não é voluntário, mas forçado e obrigatório, nem tampouco representa a satisfação de uma carência, senão um meio para satisfazer as necessidades fora dele. O homem, enquanto trabalhador, só se sente livre e ativo em suas funções animais (comer, beber e procriar), enquanto nas suas funções humanas se vê como animal. “O animal se torna humano, e o humano, animal” (MARX, 2008, p. 83).

Para Antunes (2007), o estranhamento remete a ideia de barreiras sociais que obstaculizam o desenvolvimento da personalidade humana e reduz o homem ao que lhe é instintivo, a sua natureza animal. Nesse processo de estranhamento frente ao produto do seu trabalho e ao próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se um estranho a si mesmo: o homem estranha-se do próprio homem e assim, do gênero humano. “Não se verifica o momento de identidade entre indivíduo e o gênero humano – isto é, o homem vivendo *para-si-mesmo conscientemente como gênero*, mas o seu contrário” (ANTUNES, 2007, p. 128).

Assim, o trabalho aparece ao homem apenas como meio para satisfação das necessidades de manutenção de sua existência física. A vida, portanto, é o meio de vida do homem (MARX, 2008). Por isso, para garantir a sua sobrevivência o homem precisa do trabalho, pois é através dele, mais precisamente da remuneração (salário), que mantém o seu corpo físico, o objeto do seu trabalho.

O salário, segundo Marx (2008) se constitui na taxa mais baixa necessária para garantir a subsistência do trabalhador durante o trabalho e sustentar a sua família, afim de que a raça de trabalhadores não se extinga. A existência do trabalhador é reduzida a uma mercadoria, da qual a vida depende da sorte de ele conseguir encontrar um homem (capitalista) que se interesse por ele (MARX, 2008). Sendo assim, o trabalhador não tem apenas que lutar pelos seus meios de vida físicos, sobretudo, ele precisa lutar pela aquisição de trabalho, isto é, pela possibilidade de poder exercer a sua atividade, que manterá a sua vida.

Outra questão importante referente ao trabalho é o tempo do trabalho e o tempo livre. Para Marx (1996), o reino da liberdade começa onde o trabalho deixa de ser determinado por necessidade e por utilidade imposta exteriormente. Por isso, as reivindicações mais importantes no mundo do trabalho se referem à redução da jornada diária ou do tempo semanal (ANTUNES, 2009). O trabalho e o tempo livre estão intimamente ligados e se definem um em relação ao outro e, por isso, a análise do trabalho não pode se limitar apenas à esfera do trabalho (ALALUF, 1986).

O trabalhador ao vender sua força de trabalho, o faz por um determinado tempo, em uma troca que equivale ao valor do seu salário. Nesse sentido, o trabalhador está a serviço do seu empregador por tempo dado. “Ele se despoja, portanto da sua força de trabalho durante certa duração e recebe em troca um salário” (ALALUF, 1986, p. 28) ³. Nessa troca o uso desse tempo passa a ser determinado pelo empregador. Na apresentação do primeiro capítulo do livro de Mateo Alaluf, *Le Temps Du Labeur* (1986), o autor reproduz um trecho do regulamento da fábrica da *Brunswick Company*, situada em Maine, nos Estados Unidos, do ano de 1840, que demonstra claramente essa relação de propriedade do tempo:

“Como está claro que, durante as horas de trabalho, o tempo das pessoas empregadas na fábrica deve estar a serviço dos proprietários, ninguém tem o direito de trazer qualquer tipo de trabalho que não seja o da fábrica” (Regulamento da fábrica da *Brunswick Company*, Maine, U.S.A., 1840)⁴.

Para Alaluf (1986), com a indústria, o trabalho aparece como um tempo retirado da vida. O uso do tempo livre é possível de ser praticado apenas fora dos períodos de trabalho,

³Tradução livre de Álvaro Fernandes Ribeiro Neto, 1994.

⁴ Trecho retirado da tradução livre (1994) de Alvaro Fernandes Ribeiro Neto, orientando do Professor e Pesquisador *Matéo Alaluf*, da obra do autor *Le Temps Du Labeur: formation, emploi et qualification em sociologie Du travail. Institute de Sociologie, Sociologie Du travail et des organisations. Editions de Luniversité de Bruxelles*, 1986).

dando a ele outro sentido, como um meio de gozar tempos de lazer. Assim a vida dos trabalhadores fica dividida entre o tempo de trabalho, caracterizado como um imposto social, do qual a sociedade concede ao indivíduo, em contrapartida, a possibilidade de uso livre do seu tempo pessoal. A divisão entre um período de preparação para o trabalho, ou seja, o tempo de aprendizagem não remunerado, e um período de exercício efetivo do trabalho que forma o emprego remunerado, leva a marca das relações salariais.

A remuneração do trabalho é definida em função do tempo que o trabalhador passa na empresa, bem como pela sua subordinação a essa. Em resistência a este sistema, o tempo livre se tomou o principal conteúdo da reivindicação operária. Nesse sentido, a diminuição da jornada e da semana de trabalho, o aumento das férias, a diminuição da idade de aposentadoria, o aumento da escolaridade obrigatória visam diminuir a vida de trabalho pelas suas duas pontas: atrasar o ingresso no mundo do trabalho e adiantar a saída, criando tempo livre através de jornadas mais curtas e férias mais longas. As reivindicações salariais, portanto, visam permitir um enorme gozo do tempo livre (ALALUF, 1986).

Segundo Marx (2008), a emancipação humana só seria possível e estaria condicionada à superação do trabalho estranhado (alienado) e esta à supressão da propriedade privada, que é a causa primeira e origem do trabalho alienado, do tempo alienado. Mas, apesar de ser condição, o fim da propriedade privada não é por si só a garantia da emancipação. A emancipação humana está ligada ao tempo verdadeiramente livre, através do qual seja possível criar as condições para efetivação da identidade entre o indivíduo e o gênero humano, no seu sentido mais profundo, por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música e do ócio e de uma nova sociabilidade, tecida por indivíduos sociais e livremente associados (ANTUNES, 2009).

2.2 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Desde o início do século passado, o mundo do trabalho vem sofrendo constantes e profundas modificações. No século XIX, todos os esforços empreendidos pelo capital, no sentido de inovações tecnológicas, visavam à valorização do próprio capital, através da extração da mais valia. Para Marx (1996), a finalidade da maquinaria na produção era baratear a mercadoria, encurtando a jornada de trabalho que o trabalhador necessita para si e

encompridando a outra parte que ele dá de graça ao capital. As condições de trabalho eram precárias, as jornadas intensivas, acidentes de trabalhos fatais, além da exploração do trabalho feminino e infantil.

No início do século XX, o taylorismo revolucionou o mundo do trabalho através das ideias de Frederick W. Taylor, engenheiro mecânico norte-americano, autor do livro *Princípios da Administração Científica*⁵. Suas ideias associavam o rendimento à produtividade e partiam do princípio que o trabalhador tendia ao ócio e à lentidão. Através do estudo dos tempos e movimentos (medição do trabalho – eficiência) aprofundou a divisão técnica do trabalho, promovendo a separação entre concepção e execução, tornando as tarefas fragmentadas e simplificadas, antecipando a atribuição das mesmas e os instrumentos mais adequados. Isso proporcionou a padronização, a individualização do trabalho, a seleção científica dos trabalhadores e sua formação operacional fragmentada. A partir desse modelo, surge a estrutura hierárquica, alicerçada no sistema de supervisão (CATTANI e HOLZMANN, 2011).

Embora a racionalização da organização do trabalho já estivesse bastante complexa, Ford utilizou alguns desses elementos para avançar no sentido de aumentá-la e intensificá-la. Em consequência disso, o fordismo traz ao mundo do trabalho uma inovação que revolucionaria a maneira de produzir: a montagem em série. A introdução da esteira móvel na fábrica foi a inovação que viabilizou a produção em massa, reduzindo o tempo de execução, agora imposto pela esteira, já que o operário permanecia fixo no posto de trabalho. Essa inovação tecnológica dispensava trabalhadores qualificados, permitindo que qualquer pessoa pudesse executar o trabalho com apenas um dia de treinamento. A produção de bens em massa direcionou a produção para consumo em larga escala como motor da economia. O fordismo tornou-se o principal paradigma da produção na sociedade ocidental, incorporando outros elementos, resultando num modelo de desenvolvimento consolidado, constituído por um modo de organizar a produção e pelo compromisso fordista – baseado no pacto entre empresários, trabalhadores e Estado, por intermédio dos sindicatos, para assegurar aos trabalhadores ganhos por produtividade, políticas keynesianas de investimentos públicos e políticas sociais, mais conhecidas como Estado de bem-estar (CATTANI e HOLZMANN, 2011).

Após um grande período de prosperidade econômica, resultado das políticas keynesianas e do Estado de bem-estar, a década 1970 trouxe uma grande crise como

⁵ Taylor, Frederick Winslow. *Princípios da Administração Científica*. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 8º ed. São Paulo: Atlas, 1990.

consequência da saturação dos mercados, da queda da produtividade e do aumento da resistência operária. A resposta no plano político e econômico foram as reformas neoliberais realizadas nos anos de 1980, capitaneadas por Margaret Thatcher, na Inglaterra, e por Ronald Reagan, nos Estados Unidos. Tais reformas consistiam num sistema de privatizações de empresas estatais e dos serviços essenciais, diminuição dos gastos sociais, enfraquecimento dos sindicatos, através da manutenção de um índice estratégico de desemprego, além do aumento da desigualdade social (ANDERSON, 1995). No plano da produção, a crise afetou o modelo fordista e o ocidente foi ao Japão buscar respostas para a recuperação da economia daquele país, após sua derrota na II Guerra Mundial. Taiichi Ohno, engenheiro mecânico, desenvolveu o sistema Toyota de produção, conhecido como Toyotismo. Em razão da grande crise que inundou o Japão, a Toyota estava prestes a abrir falência. Ohno, diante da incapacidade do país em competir com a produção em massa das empresas norte-americanas, em razão das limitações de capital, do tamanho restrito do mercado interno e das condições geográficas (território acidentado e reduzido não comportava automóveis com padrões americanos), desenvolveu um método alternativo de produção que tinha como fundamentos o estoque mínimo e a produção puxada pela demanda de mercado, conhecido como método *just-in-time*. Isso diminuiu custo com espaço e com a imobilização de capital em estoque, diminuiu o tempo de circulação de capital, dando fôlego à produção e adaptando-a a realidade do país (CATTANI e HOLZMANN, 2011). A partir desse modelo de produção, iniciou-se a flexibilização dos contratos de trabalho, a adoção de práticas de terceirização e a subcontratação, que fragmentaram a classe trabalhadora e reduziram sua capacidade de reivindicação (HOLZMANN, 2011; ANTUNES, 2007).

Esse novo paradigma que se estabeleceu deu origem a uma nova forma flexibilizada de acumulação capitalista, baseada na reengenharia, na empresa enxuta, e teve um grande impacto no mundo do trabalho. A reestruturação, a flexibilização e a desconcentração do espaço físico, típicas do Toyotismo, reduziram significativamente o proletariado fabril estável, típico do modelo taylorista/fordista, e incrementou o subproletariado fabril e de serviços terceirizados, subcontratados e *part-time*. Começou com os imigrantes, como os Gastarbeiter na Alemanha, os Chicanos nos EUA, os Lavoro Nero na Itália e os Dekasseguis no Japão, mas hoje se estende a trabalhadores especializados (ANTUNES, 2005). Além disso, teve impacto no aumento de assalariados médios e de serviços (com desenvolvimento de sindicatos, apesar dos níveis acentuados de desemprego), na exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho e inclusão precoce das crianças, no aumento significativo do trabalho

feminino precarizado, *part-time* e desregulamentado, na divisão sexual do trabalho (homem/concepção, mulheres/intensivo - menos qualificado), na expansão do Terceiro Setor como formas alternativas de ocupação (trabalho voluntário) e na expansão do trabalho em domicílio (desconcentração do processo produtivo). Outra consequência importante foi a transnacionalização do capital, a partir do qual as configurações local, regional e nacional se ampliaram em laços e conexões na cadeia produtiva, cada vez mais internacionalizada. Isso fragmentou, heterogeneizou e complexificou ainda mais a classe trabalhadora, colocando, de um lado, uma minoria de trabalhadores polivalentes e multifuncionais e, de outro, uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, vivenciando as formas de *part-time*, emprego temporário, parcial, precarizado ou vivenciando o desemprego estrutural (ANTUNES, 2005).

2.3 A CENTRALIDADE DO TRABALHO E O FIM DA SOCIEDADE DO TRABALHO

Nos anos 1980, surge o debate acerca do fim da sociedade do trabalho, defendido por autores como André Gorz, Dominique Medá, Claus Offe, Jürgen Habermas, entre outros (ANTUNES, 2005). Essa discussão tem como fundamento a perda da centralidade do trabalho, enquanto categoria fundante das relações sociais e da construção de identidade dos indivíduos. Surge como consequência da crise do capitalismo, marcado pela deterioração do estado de bem-estar, redução do emprego assalariado na indústria, ampliação do setor de serviços, aumento do desemprego e declínio do movimento sindical. Prevê a substituição do trabalho pela ciência, dos valores de troca pela esfera comunicacional ou simbólica e da produção pela informação (ANTUNES, 2005).

Antunes (2005) não concorda com as teses que desconstroem o trabalho, já que para ele está claro o papel vital do mundo do trabalho ao longo da história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência, pela conquista da dignidade, humanidade e felicidade social. O autor se apóia em Robert Castel⁶, que defende a permanência do trabalho como referência central, não somente na dimensão econômica, mas também, cultural, psicológica, e simbólica. Para Castel, basta analisar a vida das pessoas que vivem em seu cotidiano o desemprego para perceber essa centralidade.

⁶ Robert Castel, *As metamorfoses da questão social* (Rio de Janeiro, Vozes, 1998).

A tese do fim da centralidade do trabalho encontra seu contraponto na concepção abrangente do trabalho, na sua dimensão coletiva, subjetiva. Para Antunes (2005), os argumentos se sustentam a partir da perspectiva do trabalho apenas como produtivo e assalariado, destituído de sua característica ontológica. Segundo o autor, uma coisa é conceber, com a eliminação do capital e de seu sistema de metabolismo social, o fim do trabalho abstrato, do trabalho estranhado e alienado; outra, muito distinta, é conceber a eliminação, no universo da sociabilidade humana, do trabalho concreto, que cria coisas socialmente úteis e que, ao fazê-lo, (auto) transforma o seu próprio criador. Uma vez que se concebe o trabalho desprovido dessa sua dupla dimensão, resta identificá-lo como sinônimo de trabalho abstrato, trabalho estranhado e fetichizado, como *tripalium*.

Para Antunes (2005), o desafio é compreender a nova morfologia do trabalho e mostrar as complexas relações que emergem no universo laborativo, especialmente seus laços de sociabilidade que são construídos no mundo do trabalho, e constituem seus elementos de centralidade. Por isso, mesmo quando marcado por formas dominantes de estranhamento e alienação, maior intelectualização e a subproletarização dos trabalhadores, não há uma perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea.

A centralidade do trabalho na vida das pessoas tem relação com o sentido por elas dado a essa relação. Para Bitencourt et al (2011), ao analisar o sentido que o trabalho tem na vida da pessoa, também pode se perceber o quão central ele é na vida dos indivíduos. Um trabalho com sentido é entendido como “aquele que realiza, satisfaz e estimula o indivíduo para o desempenho de suas tarefas” (BITENCOURT et al, 2011, p. 36).

Com isso, a centralidade pode se estabelecer a partir do grau de relevância conferido ao trabalho durante a vida, podendo haver diferenças de importância, conforme a fase da vida em que o trabalhador se encontra. Essa centralidade relativa do trabalho é influenciada pelo ciclo de vida das pessoas e “mede a relação do trabalho com outros aspectos importantes da vida dos indivíduos” (BITENCOURT et al, 2011, p. 38). Por isso, é comum que um indivíduo tenha níveis diferentes de dedicação ao trabalho, em cada etapa profissional, tendo diferentes motivações, como a necessidade material ou o prazer e a realização em exercer determinada atividade.

2.4 OS SENTIDOS DO TRABALHO

O trabalho possui grande importância na vida das pessoas, tanto na dimensão individual quanto na social. É um meio de produção das condições materiais de vida, de provisão da subsistência, ao mesmo tempo em que é capaz de criar sentidos existenciais e contribuir na construção da identidade e da subjetividade dos indivíduos. Conforme foi demonstrado em pesquisas realizadas pelo MOW (1987) e por Morin (2001), a maioria das pessoas, mesmo com condições suficientes para viver confortavelmente o restante das suas vidas, optaria por continuar trabalhando. O trabalho, além de ser importante do ponto de vista material, como fonte de sustento, pode representar uma forma de vinculação social, de estabelecer relacionamentos, se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação e de ter um objetivo na vida (TOLFO e PICCININI, 2007).

O trabalho é valorizado tanto pelos pensadores capitalistas quanto pelos marxistas. A diferença é que para os capitalistas a valorização do trabalho ocorre a partir da propriedade privada e dos excedentes obtidos por meio da mais-valia e do lucro. Já para os pensadores marxistas, o trabalho mercadoria (MARX, 1996) não tem valor ou sentido para o trabalhador, que se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade no trabalho, exercendo suas funções com sentimento de estranheza perante o todo, ou seja, alienado. Assim os sentidos do trabalho, por sua atribuição psicológica e social, variam, na medida em que derivam do processo de atribuir significados e se apresentam associados às condições históricas da sociedade. É uma construção sempre inacabada (TOLFO e PICCININI, 2007).

Para entender o conceito dos sentidos atribuídos ao trabalho é fundamental estabelecer como ponto de partida a compreensão do que se constitui o trabalho (TOLFO e PICCININI, 2007) e o que os indivíduos pensam quando falam dele (MORIN, 2001). O trabalho pode ser agradável ou desagradável, pode estar relacionado ou não a trocas de natureza econômica e pode ser executado dentro ou fora de um emprego (MORIN, 2001). O emprego, por sua vez, diz respeito a um conjunto de atividades remuneradas, que implica quase necessariamente a noção de salário e na aceitação de que outra pessoa determine as suas condições de trabalho (MORIN, 2001). Em pesquisa realizada por England e Whiteley (1990 *apud* MORIN, 2001) foram encontrados seis padrões para a definição de trabalho, das quais o salário constitui um elemento importante e comum a todas elas. Isso leva a crer que para a maioria dos indivíduos existem poucas diferenças entre trabalho e emprego (MORIN, 2001).

Parte considerável dos estudos sobre o tema dos sentidos do trabalho foi desenvolvida por psicólogos, mas também por sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social. Em sua maioria, tem como principal referência as investigações feitas pelo Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987) e também por Estelle M. Morin (2001). Os primeiros estudos são atribuídos a dois psicólogos, Hakman e Oldhan (1975 apud TOLFO e PICCININI, 2007), que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido atribuído ao trabalho. Para os autores, um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza e se constitui a partir de três características fundamentais. A primeira delas diz respeito à variedade de tarefas, que possibilita o uso de diferentes competências, de maneira que o trabalhador se identifique com a execução. Outra característica se refere a um trabalho não alienante, que permita ao trabalhador compreender todo o processo, desde a concepção à finalização, de modo que contribua para o ambiente social, e com autonomia, liberdade e independência para determinar a forma de realizar suas tarefas, aumentando o sentimento de responsabilidade em relação a elas. E por último, o retorno sobre o desempenho de suas atividades, para que o indivíduo possa corrigir o seu desempenho (TOLFO e PICCININI, 2007).

Entre 1981 e 1983 a equipe de investigação Meaning of Work International Team (MOW) conduziu pesquisas com objetivo de definir e identificar as variáveis que explicassem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho, em oito países diferentes. Para eles, o conceito do significado do trabalho era um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado pela interação entre variáveis ambientais e pessoais e influenciado pelas modificações no indivíduo, no seu entorno ou no seu trabalho (TOLFO e PICCININI, 2007). A equipe do MOW estruturou os dados produzidos nas pesquisas em doze fatores, os quais agruparam em três dimensões principais: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados valorizados do trabalho. A primeira remete ao grau de importância do trabalho em determinado momento da vida da pessoa; as normas sociais são relativas aos aspectos éticos, recompensas e direitos e deveres relacionados ao trabalho; e os resultados valorizados permitem investigar os motivos que a levam a trabalhar. A partir desse construto, o sentido do trabalho:

(...) é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia a ação das pessoas e a natureza da sociedade em dado momento histórico. Os valores relacionados como o trabalho se estabelecem pela educação desde a infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido

do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho (MOW, 1987 *apud* TOLFO e PICCININI, 2007, p. 40).

As pesquisas que Morin (2001) realizou com estudantes de administração, administradores da França e do Quebec, apontam cinco motivos para os sujeitos atribuírem sentido ao trabalho: realizar-se e atualizar suas competências; adquirir segurança e desenvolver autonomia; relacionar-se com os outros e estar vinculado a grupos; contribuir com a sociedade; ter um sentido na vida, ou seja, manter-se ocupado. Ao analisar quais os fatores da organização do trabalho que contribuiriam para um trabalho com sentido, são destacados pelos estudantes: boas condições de trabalho, no que se refere a um trabalho que corresponda às competências do trabalhador, horário conveniente, bom salário e preservação de boas condições de saúde; oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa; trabalho estimulante, variado e com autonomia (MORIN, 2001).

Entre os administradores de nível médio e superior da França e Quebec, houve grande convergência nas respostas e foram destacadas seis características principais de um trabalho que faz sentido:

- a) Ser feito de maneira eficiente (organizado) e levar a algo (resultado útil);
- b) ser satisfatório e prazeroso em sua realização, dando oportunidade de responder a desafios e usar seu potencial com autonomia;
- c) ser moralmente aceitável e socialmente responsável;
- d) propiciar experiências de relações humanas satisfatórias, o que inclui encontrar pessoas e desenvolver laços afetivos;
- e) garantir segurança e possibilitar autonomia, associado a noção de emprego e de receber um salário que permita a sobrevivência e atenda às necessidades básicas;
- f) e, por fim, manter as pessoas ocupadas, ao passo que ajuda a nortear o sentido e ocupação do tempo das pessoas, evitando o vazio e a ansiedade (MORIN, 2001).

Para Morin (2001), o sentido do trabalho é uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, que são as representações que o sujeito tem de sua atividade e o valor que lhes atribui; a orientação, que é a sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações; e a coerência, que é o equilíbrio que espera da sua relação com o trabalho. Para Oliveira et al (2004), um trabalho com sentido pode ser influenciado por quatro variáveis: significado do trabalho, como a concepção do trabalho para o sujeito; o valor

(centralidade) que o sujeito atribui ao trabalho; valores éticos individuais; e o motivo (razão) pelo qual trabalha. Esses fatores são influenciados pelos meios social e cultural no qual o sujeito está inserido. Por fim, um trabalho que faz sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o sujeito para a execução de suas tarefas (TOLFO e PICCININI, 2007).

Para Morin (2001) o prazer e o sentimento de realização pessoal obtidos na atividade de trabalho dão sentido a ele. A realização de um trabalho possibilita ao sujeito exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, aprender novas competências, trazendo um sentimento de realização e permitindo realizar seu potencial, desenvolver sua autonomia e senso de responsabilidade. Na sua pesquisa, muitas pessoas relataram que um trabalho que tem sentido é aquele que corresponde à personalidade, aos talentos e aos desejos delas, possibilita provar seus valores pessoais, realizar suas ambições, vencer desafios ou perseguir ideais (MORIN, 2001).

A perspectiva de Oliveira et al (2004) vai ao encontro das conclusões de Morin (2001), ao destacar que um trabalho que tem sentido deve ter objetivos claros e seu resultado deve ser valorizado por quem realiza, além de conferir autonomia aos que executam para utilizar suas próprias competências a fim de atender os desafios propostos. Deve ser realizado seguindo os valores sociais e morais que a regem e ainda observar a importância das condições de trabalho adequadas, capazes de proporcionar um ambiente no qual o sujeito tenha condições de exercer sua autonomia e participação. O sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento (TOLFO e PICCININI, 2007).

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) realizaram uma pesquisa qualitativa sobre os sentidos do trabalho para jovens executivos brasileiros. Os resultados indicam que, para estes sujeitos, o trabalho é essencial, portanto, central na vida das pessoas. Para o grupo, o principal sentido do trabalho é permitir a sobrevivência, mesmo para aqueles que não tinham uma relação tradicional de emprego e para os que estavam dispostos a ganhar menos, desde que houvesse possibilidade de aprendizagem.

Outro aspecto importante para o grupo é a satisfação pessoal, ou seja, o prazer em exercer sua atividade de trabalho. A sensação de superar desafios, perceber a contribuição pessoal e a responsabilidade no trabalho também leva à satisfação pessoal. Quanto à questão da autonomia, para os entrevistados se relaciona à possibilidade de fazer escolhas, de tomar decisões e se responsabilizar por elas.

Outra característica encontrada com frequência é a oportunidade de aprendizagem como um recurso importante para avançar nas escalas hierárquicas. Portanto, um trabalho com sentido passa a ser aquele que proporciona a aquisição de habilidades e conhecimentos necessários para aprimorar as competências do indivíduo. A identidade é outra característica de um trabalho com sentido e está relacionada à identificação, ao orgulho em pertencer à empresa e também ao *status* relativo à posição, aos benefícios dos quais usufrui ou ao tipo de trabalho que o indivíduo realiza. Portanto, para Morin, Tonelli e Pliopas (2007), um trabalho que tem sentido deve garantir a sobrevivência, ser prazeroso, proporcionar a aprendizagem, promover a autonomia e trazer o reconhecimento.

Na abordagem da psicodinâmica do trabalho, o trabalho é caracterizado como fonte de prazer e sofrimento. Parte do princípio que existem “forças contraditórias e conflitantes no contexto do trabalho, no qual as vivências de prazer-sofrimento são entendidas como sentido do trabalho e, como tal, uma construção única e dialética” (MENDES, 2007, p. 41).

Para a autora, o regaste do sentido do trabalho depende da mobilização subjetiva do trabalhador, da relação entre a sua subjetividade, do saber fazer e do coletivo do trabalho, permitindo a ressignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer, para assim subverter os efeitos prejudiciais do trabalho. Nesse sentido, as vivências de prazer constituem um dos sentidos do trabalho, pois possibilitam o equilíbrio e a estruturação psíquica ao criar identidade e manifestam-se por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade, da valorização e da satisfação no trabalho.

O reconhecimento é uma maneira específica de retribuição simbólica, no qual o sujeito é reconhecido pelo outro na sua singularidade, através de suas contribuições no trabalho. É vivenciado quando o sujeito se dá conta de que o trabalho que desenvolve é expressivo e importante tanto para a organização quanto para a sociedade. E, também, quando o indivíduo é aceito e admirado pelo que realiza e quando o trabalho se constitui em um modo de deixar sua marca pessoal, não sendo encarado como uma máquina ou um simples objeto (LIMA, GARCIA e TOMAZ, 2015).

Segundo Mendes (2007) o reconhecimento é o “processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e reconhecimento de si mesmo” (MENDES, 2007 p. 44). Implica na mobilização política e nas condições de construção e modificação da realidade, que resultam numa negociação diante da diversidade de interesses e divergências comuns as situações de trabalho.

Segundo Mendes (2007), o trabalhador se mobiliza e se engaja no seu trabalho através do seu poder de negociação, pressionando, aderindo ou rejeitando as regras do trabalho, numa dinâmica de troca para atingir seus objetivos pessoais e de trabalho. Isso gera sofrimento, porque a organização do trabalho nem sempre tem espaço para essa mobilização. Nesse sentido, o reconhecimento desse sofrimento é importante para ressignificá-lo, dando lugar a realização do sujeito e o prazer.

Porém, para Mendes (2007), o reconhecimento, ainda que seja um dos modos de fortalecimento das estruturas psíquicas da saúde, pode ser uma maneira de capturar os sujeitos trabalhadores nas armadilhas da dominação. Considerando a centralidade do trabalho na vida das pessoas e seu papel no engajamento dos sujeitos, a organização do trabalho promete utilizar o trabalho como fonte de autorrealização, levando os trabalhadores muitas vezes à exaustão em nome de uma promessa (MENDES, 2007, p. 45).

A partir da perspectiva sociológica, para Antunes (2009) uma vida sem sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora dele. Segundo o autor, não é possível compatibilizar o trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com satisfação, realização e sentimento de pertença, que trazem sentido para a vida dos indivíduos. Para que a vida seja dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre na esfera do trabalho o primeiro momento de realização.

Para que exista uma vida que seja cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela omnilateralidade⁷ humana, é necessário a demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, de modo que, a partir de uma atividade vital cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica, que subordina o trabalho ao capital, possa se desenvolver uma nova sociabilidade (ANTUNES, 2009).

Se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também dotado de sentido ao possibilitar ao sujeito o uso do tempo livre, tempo esse necessário ao ser social para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo, por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música e do ócio (ANTUNES, 2009). Por isso, o direito ao tempo livre e à sua fruição para a emancipação enquanto ser social se constitui em um pressuposto para que trabalho tenha sentido.

⁷ Segundo Manacorda, a omnilateralidade é a chegada histórica do homem a uma totalidade de capacidades produtivas e, ao mesmo tempo, a uma totalidade de capacidades de consumo e prazeres, em que se deve considerar, sobretudo o gozo daqueles bens espirituais, além dos materiais, e dos quais o trabalhador tem estado excluído em consequência da divisão do trabalho (1996, p. 81). MANACORDA, Mario Alighiero. Marx e a pedagogia moderna. São Paulo: Cortez, 1996.

Cabe salientar que, na perspectiva de Tolfo e Piccinini (2007), os conceitos de significado e sentido são tratados como sinônimos nos trabalhos e pesquisas acadêmicas. Para alguns autores do MOW (1987), não haveria diferença entre os dois conceitos. Porém, segundo as autoras, a partir do modelo de Hackman e Oldhan (1975) e dos estudos de Morin (1996), pode-se fazer uma distinção entre estes dois conceitos. O significado do trabalho seria a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador. Compreende as dimensões individual, coletiva e social. A dimensão individual se refere à identificação do trabalho do sujeito no resultado da tarefa. A dimensão coletiva corresponde ao sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho. Por fim, na dimensão social, se identifica o sentimento de executar um trabalho que contribua de modo positivo para a sociedade (TOLFO e PICCININI, 2007).

Quanto ao conceito de sentido do trabalho, os pesquisadores do MOW (1987) identificam fatores, além do conceito de significado (individual, coletivo e social do trabalho), como a utilidade da tarefa executada para a organização, a autorrealização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal/profissional e a autonomia para a execução das tarefas. Tendo como objetivo contribuir para uma maior clareza na definição dos termos, Tolfo e Piccinini (2007) adotaram o conceito de significado como o entendimento social do que seja trabalho e o sentido como representativo de uma dimensão mais pessoal. “Como se trata de um construto multidimensional, o entendimento aqui é de que há uma inequívoca interdependência entre ambos” (TOLFO e PICCININI, 2007, p. 44). Nesse sentido, havendo essa diferença entre os conceitos de significado e sentido do trabalho, a opção neste trabalho foi pelo conceito de sentido do trabalho.

2.5 ENVELHECIMENTO

O processo de envelhecimento sempre foi uma preocupação dos homens desde o início da civilização. Portanto, é uma questão tão antiga quanto é a história da humanidade (NETTO, 2006). Assim como antes, o envelhecimento das populações é um dos fenômenos mais significativos nos dias de hoje. Trata-se de um movimento em expansão em todo o mundo (KRELING, 2016).

O Brasil, bem como vários países do mundo, está passando para um novo paradigma demográfico, marcado pela diminuição do ritmo de crescimento da população e pelas mudanças na estrutura etária, que resultam no processo de envelhecimento da população (CAMARANO, 2014). Porém, se nos países europeus esse processo de transição demográfica aconteceu ao longo de mais de um século, no Brasil vem ocorrendo de maneira acelerada, desde os anos 1990, o que representa um grande problema, devido à falta de estrutura social para amparar essa população envelhecida (KRELING, 2016).

A atenção mais recente da sociedade em relação à velhice é consequência da questão demográfica, mas também porque representa um problema com expressão e legitimidade, no campo das preocupações sociais da atualidade (DEBERT, 2004). Nas sociedades modernas, a velhice era vista como uma etapa da vida caracterizada pela decadência física e perda de papéis sociais (DEBERT, 2004) e foi considerada durante muito tempo uma questão exclusiva da vida privada e familiar, de previdência individual. O processo contínuo de perdas físicas, cognitivas e sociais e o aumento da dependência, que dá a identidade de condições aos velhos, foram responsáveis não somente pelo conjunto de imagens negativas associadas à velhice, mas também pela legitimação dos direitos sociais. A socialização progressiva da gestão da velhice a tornou uma questão pública, com o Estado e outras organizações privadas orientando, intervindo, definindo e implementando ações como a universalização da aposentadoria (DEBERT, 2004).

As alterações demográficas verificadas durante o final do século XX, produzidas num contexto de profundas transformações na estrutura social e econômica das sociedades, fez emergir questões sobre o envelhecimento humano e social, e seu impacto nas estruturas familiares, na economia, na proteção social, no direito, nas representações sociais sobre a vida, na cultura e na morte (DOLL et al, 2007). Estes questionamentos deram origem a um novo campo interdisciplinar do conhecimento, a Gerontologia. Segundo Doll et al (2007), além das teorias psicológicas, foram principalmente as grandes teorias sociológicas dos anos 1940 à 1980 que impulsionaram a pesquisa gerontológica internacional e que influenciam até hoje a pesquisa e o trabalho prático com pessoas idosas.

Atualmente, há uma tendência em rever os estereótipos associados à velhice, como a substituição da ideia de processo de perdas pela concepção de que os estágios mais avançados da vida são propícios para novas conquistas, como realizar projetos abandonados em outras etapas da vida (DEBERT, 2004). Nesse mesmo movimento, algumas teorias buscaram homogeneizar as representações da velhice, como a teoria da atividade e teoria do

desengajamento. Embora ambas tenham sido sistematicamente objeto de críticas e discussões, suas contribuições foram fundamentais para a evolução do campo e o avanço dos estudos gerontológicos.

2.5.1 Teorias Sociológicas do Envelhecimento: Teoria da Atividade e Teoria do Desengajamento

A teoria da atividade se constitui em dois momentos. Primeiramente, com as ideias de Havighurst⁸, no final de década de 1940, que propunha o conceito de tarefas desenvolvimentais na perspectiva *life span*⁹. Essas tarefas possuem bases biológicas, psicológicas e culturais e surgem na vida em determinados períodos de idade, cada qual com tarefas próprias. Caso sua realização seja feita com sucesso, o indivíduo terá felicidade e êxito em tarefas posteriores, porém, em caso de fracasso, será infeliz e desaprovado pela sociedade. Na década de 1960, desenvolveu-se um conceito implícito à teoria da atividade: o envelhecimento bem-sucedido, que aborda as condições de vida individual e social dos idosos.

Segundo a teoria do envelhecimento bem-sucedido, o indivíduo deve obter o máximo de satisfação e felicidade nas suas condições de vida individual e social, tendo a sociedade o papel de manter um equilíbrio adequado entre as satisfações dos vários grupos que a compõem, de modo que nenhum segmento de uma sociedade deva obter satisfação que represente um custo grave para algum outro segmento (HAVIGHURST, 1961).

Segundo Doll et al (2007), o autor faz referência de que o envelhecimento bem-sucedido pode ser sustentado por duas diferentes teorias que se contrapõem: a teoria da atividade e a teoria do desengajamento. Para a teoria da atividade o envelhecimento bem-sucedido significaria a manutenção das atividades desenvolvidas na meia-idade, pelo maior tempo possível, sendo substituídas quando necessário. Havighurst (1961¹⁰ apud DOLL et al.

8 HAVIGHURST, Robert J. Físico, educador e especialista em envelhecimento. Foi o primeiro autor a mencionar a expressão “Envelhecimento bem-sucedido” como um conceito central da gerontologia, no periódico *The Gerontologist*, em 1961.

9 Life Span: Uma das formas para discutir o desenvolvimento durante a vida inteira, a partir de crises que deveriam ser resolvidas para dar continuidade ao desenvolvimento, e que se caracterizam por tarefas desenvolvimentais. O modelo mais conhecido é o de Erikson (1998) em ERIKSON, Erik. *O Ciclo de Vida Completo*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

10 HAVIGHURST, Robert J. *Successful Aging*. *The Gerontologist*, Washington, DC, v.1, n.1, p. 8-13, 1961.

2007) destaca a importância da satisfação dos idosos com suas atividades e com suas vidas. Na teoria do desengajamento, o sucesso acontece na medida em que as pessoas se afastam, naturalmente, das atividades sociais, inclusive por vontade e iniciativa própria.

Diferentes estudos foram utilizados como base empírica para o desenvolvimento da teoria da atividade e do envelhecimento bem-sucedido. O mais conhecido foi o Estudo de Kansas City, que avaliou homens e mulheres entre 50 e 90 anos, no período entre os anos 1955 a 1962. Embora nenhuma das teorias consiga explicar completamente o fenômeno do envelhecimento bem-sucedido, ambas reconhecem a influência da personalidade na relação entre o nível de atividade e de satisfação de vida.

Outro momento de construção da teoria da atividade surgiu dos estudos Lemon, Bengtson e Peterson (1972), no qual os autores, através da aplicação de uma pesquisa, sistematizaram a teoria e desenvolveram conceitos centrais, tais como atividade, suporte de papéis, autoconceito, mudanças de papéis e satisfação de vida, e ainda suas inter-relações (DOLL et al, 2007). O conceito de atividade passa a ser definido como qualquer ação regular com uma rotina física ou pessoal instituída, sendo caracterizada por três diferentes tipos: atividade informal (relações sociais com parentes, amigos e vizinhos), atividade formal (participação em organizações formais, tais como associações e sociedades) e atividades solitárias (assistir televisão, leituras ou hobbies de natureza solitária). Porém, os resultados da pesquisa pouco fizeram pelo avanço da teoria, embora tenham concluído que existe uma ligação direta das atividades informais com a satisfação de vida, especialmente aquelas realizadas com amigos, e também uma forte relação destas atividades com a satisfação de vida em comparação às atividades formais.

As contribuições dessa teoria se referem à perspectiva da manutenção e/ou substituição das atividades iniciadas na meia idade, à importância da imagem social da velhice na sociedade e à satisfação de vida ligada às atividades. Impulsionou movimentos para a promoção do bem-estar na velhice, influenciando comportamentos de pessoas mais velhas e também no surgimento de políticas públicas, a partir dos anos 1970 (DOLL et al, 2007).

Ainda que tenha promovido diversos movimentos na direção do bem-estar na velhice, esta teoria possui limitações em diferentes aspectos. A principal crítica está em defender um único estilo de vida como o ideal para as pessoas, desconsiderando a escolha dos indivíduos por uma vida menos ativa, além de ignorar seus interesses pessoais, ou mesmo as condições de saúde e a situação econômica e social. Além disso, coloca no indivíduo a responsabilidade

pelo sucesso ou fracasso do seu envelhecimento. O uso indiscriminado do conceito da atividade pode levar à falsa impressão de ativismo e “passar a ideia de que para se envelhecer bem é preciso estar engajado constantemente em alguma atividade” (DOLL et al. 2007, p. 13).

Assim como a teoria da atividade e do envelhecimento bem-sucedido, a teoria do desengajamento foi desenvolvida a partir do Estudo de Kansas City. Foi um estudo longitudinal, que acompanhou 279 pessoas, entre homens e mulheres de 50 a 90 anos, ao longo de seis anos, na cidade de Kansas e região metropolitana. A primeira amostra do painel continha 173 indivíduos entre 50 e 70 anos, que não possuíam doenças crônicas ou limitações e eram de classe média. A partir da terceira etapa da pesquisa, os pesquisadores decidiram criar uma quase amostra (não estratificada) com indivíduos de 70 a 90 anos, totalizando o número de 279 sujeitos, pois perceberam que alguns eventos importantes ocorriam por volta dessa idade.

Formulada por Cumming e Henry, no livro *Growing Old* (1961), a teoria do desengajamento foi a primeira tentativa de explicar o processo de envelhecimento a partir das mudanças nas relações entre o indivíduo e a sociedade. Questionou “quase todos os pressupostos gerontológicos sobre os desejos das pessoas idosas em relação ao trabalho” (DOLL et al. 2007, p. 12), ao afirmar que, conforme vão envelhecendo, as pessoas têm o desejo de reduzir seus contatos sociais, pois assim sentem-se mais satisfeitas e felizes. Também põe em dúvida a contribuição à satisfação dos velhos em serem úteis e possuírem uma função, além da necessidade da atividade continuada aos idosos, já que pode conduzir a um conflito no processo de envelhecimento, entre a atividade e o enfrentamento do fim da vida (DOLL et al. 2007).

A teoria do desengajamento foi formulada com base na crença de que as pessoas mais velhas vão diminuindo as interações com os membros que compõem seu sistema social. Nesse contexto, o envelhecimento é um acontecimento mútuo e inevitável que promove o processo de retirada da pessoa velha de seu em torno, que tanto pode ser iniciado por ela como pelo sistema social (CUMMING & HENRY, 1961). No momento em que o envelhecimento se der por completo, o equilíbrio entre o indivíduo de meia idade e a sociedade será substituído por um novo equilíbrio, marcado pelo distanciamento e pela diminuição e modificação das relações sociais, preparando o indivíduo para o desengajamento total, ou seja, a morte.

O desengajamento das estruturas sociais considera algumas mudanças dos indivíduos em relação ao sistema social do qual é membro, que segundo Cumming & Henry (1961) são:

- a) A diminuição do número de papéis sociais: os papéis sociais tornam-se menores com a idade para homens e mulheres, sendo a perda do trabalho e dos parentes responsáveis por grande parte desta diminuição;
- b) a diminuição das interações com outras pessoas: mudanças na quantidade de contatos sociais em relação ao número de pessoas, a frequência e o objetivo destes contatos;
- c) o encolhimento do tamanho dos espaços sociais vitais: diminuição do envolvimento entre os indivíduos e outros membros do sistema, que altera a qualidade, o estilo e o padrão de interação;
- d) a reestruturação dos objetivos: mudanças na personalidade dos indivíduos que passam a preocupar-se mais consigo mesmos, o que diminui o envolvimento com outras pessoas.

Embora o processo de desengajamento seja visto como um fenômeno de caráter universal, Cumming & Henry (1961) indicam que há uma diferença do processo entre os gêneros, pois homens e mulheres possuem papéis distintos na sociedade. Enquanto os homens desempenham um papel mais ligado a esfera do trabalho, articulando-se à sociedade por meio da profissão, a mulher tem seu papel relacionado com a esfera mais social (igreja, escola) e na família, no sentido de criar um “ambiente livre de tensões e conhecer as normas e valores da sociedade” (DOLL et al. 2007).

Damianopoulos(1961), no livro *Growing Old: the process of disengagement*, resume em nove postulados as principais ideias da teoria do desengajamento:

- a) Postulado 1: a expectativa de morte é universal para todos os indivíduos e a perda das habilidades é provável. Por isso, um rompimento mútuo dos vínculos entre uma pessoa e os outros de uma sociedade acontecerá;
- b) postulado 2: o desengajamento é um processo circular: um número reduzido de interações oferece uma maior liberdade aos idosos e também reforça o desengajamento;
- c) postulado 3: devido aos papéis sociais diferenciados para homens e mulheres, o processo de desengajamento será diferente para ambos;
- d) postulado 4: a classificação etária é um mecanismo utilizado para garantir que um jovem está suficientemente pronto para assumir responsabilidades, e que o velho será aposentado antes da perda das habilidades;

- e) postulado 5: no processo de desengajamento sempre prevalece a posição da sociedade (desengajar);
- f) postulado 6: o abandono dos papéis principais da vida resultará numa dramática redução da vida social, levando a crises, a menos que outros papéis, apropriados à condição de desengajamento, estejam disponíveis;
- g) postulado 7: se o indivíduo toma consciência da finitude e vê sua energia, seu espaço e tempo de vida diminuindo, então ele está pronto para o desengajamento;
- h) postulado 8: a perda de papéis centrais e a redução nas interações provocam uma mudança na qualidade dos relacionamentos nos papéis restantes;
- i) postulado 9: embora o desengajamento seja um conceito livre de cultura, a forma que assumirá será sempre marcada pela cultura.

Essa teoria recebeu diversas críticas, mas a principal delas se refere ao caráter universal do desengajamento, não levando em consideração que existem diversos tipos de velhice, que dependem de inúmeros fatores como educação, condições socioeconômicas, envolvimento social, saúde física e psicológica. Além disso, o desengajamento pode acontecer apenas em algumas áreas da vida e não necessariamente em todas.

Como bem lembra Doll et al (2007), a teoria do desengajamento reflete o momento sócio-histórico em que foi elaborada, ou seja, a sociedade norte-americana na década de 1950 e 1960. Essa evidência fica clara através da análise dos papéis típicos de homens e mulheres, relacionados ao trabalho e família. Pois isso, o desengajamento pode ter sido a resposta óbvia para os idosos, de acordo com o momento histórico daquela sociedade.

2.6 ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA

O envelhecimento acelerado da população brasileira é consequência da rápida transição demográfica (CAMARANO, 2014), que na fase atual, mostra sinais através dos baixos níveis de fecundidade e de mortalidade, com perspectivas de encolhimento da População em Idade Ativa (PIA), em poucos anos. Isso implicará numa redução do número de trabalhadores responsáveis pelo sustento da população de inativos, ou seja, as crianças e os

idosos. Segundo Kreling (2016), o país ainda pode aproveitar o “bônus demográfico”¹¹, decorrente de condições demográficas ainda favoráveis, que indica aumento da população economicamente ativa (PIA) e da população que constitui a força de trabalho.

Atualmente, o mundo do trabalho passa por uma grande mudança, com a ampliação do universo do não trabalho, o mundo do desemprego. Cerca de um terço da força humana mundial disponível para o ato laborativo está exercendo trabalhos parciais, precários, temporários ou já vivenciam a realidade do desemprego estrutural, perambulando pelo mundo “como prometeus modernos, à cata de algo para sobreviver” (ANTUNES, 2005, p. 12). Nesse contexto, a inserção (ou reinserção) da população mais velha no mercado de trabalho se apresenta em condições mais desfavoráveis em comparação a população mais jovem. A oferta e as possibilidades de emprego para este segmento da população são poucas, os postos de trabalho são menos qualificados, os vínculos empregatícios mais frágeis e, não raro, com remunerações inferiores (KRELING, 2016). Portanto, as oportunidades de trabalho para os velhos são menores, porém as disputas e as exigências são maiores (BULLA; KAEFER, 2003, p. 4 apud MUNIZ E BARROS, 2014, p. 108).

Conforme Kreling (2016), na Região Metropolitana de Porto Alegre, a inserção dos velhos no mercado de trabalho se dá numa situação desfavorável frente ao conjunto dos trabalhadores da região. Eles apresentam significativa inserção em atividades mais precárias, com destaque aos serviços domésticos para as mulheres e o trabalho autônomo para ambos os sexos. Outra característica é a alta presença de aposentados e/ou pensionistas no mercado de trabalho, sendo que se encontrava nessa situação, praticamente a metade dos velhos ocupados da região. A autora avalia que esta participação pode estar relacionada a dois aspectos: por um lado, à necessidade do velho aumentar sua renda para poder contribuir no orçamento familiar e, por outro, ao aumento da expectativa de vida, que, aliada à melhora nas condições de saúde, possibilita às pessoas com 60 anos, o exercício de uma atividade econômica, com relativa facilidade.

O Brasil vem enfrentando, nas últimas décadas, uma escassez de mão de obra qualificada em alguns setores. Isso também é resultado da cultura do descarte de trabalhadores envelhecidos. As empresas não atentaram ao processo de perda de conhecimento pelo qual estão passando, já que preferem dispensar a experiência desses

11 O bônus ou dividendo demográfico é representado pelo período em que há uma alta proporção de pessoas em idade potencialmente ativa, comparativamente aos grupos etários teoricamente dependentes, ou seja: uma elevada proporção de adultos na população, relativamente à participação de crianças e idosos. Teoricamente, essa maior proporção de pessoas em idade ativa favoreceria o desenvolvimento econômico (ERVATTI, 2015, p. 140).

trabalhadores, na contramão do que vem acontecendo nos países desenvolvidos (CAMARANO, 2014). Por isso, Tavares (2015) afirma ser um paradoxo a constante reclamação das organizações de falta de mão de obra, ao mesmo tempo em que dispensam trabalhadores mais experientes, pois não os reconhece como recurso ao combate da escassez, muito menos como alternativa para a redução do tempo de aprendizado de trabalhadores mais jovens ou para a lacuna do conhecimento entre as gerações. Hoje em dia, a idade cronológica não é o único determinante na capacidade laboral. Muitos trabalhadores de 60 anos, 65 ou mais dispõem de suas plenas capacidades cognitiva, física e de disposição e podem desejar continuar trabalhando (TAVARES, 2015).

Por outro lado, muitos velhos aposentados não têm suas necessidades básicas supridas, como saúde, alimentação, medicamentos, moradia e lazer, em razão dos baixos valores pagos pela aposentadoria. Isso leva muitas dessas pessoas a retornarem ao mercado de trabalho, para complementar a renda familiar (CAMARANO, 2014). Essa situação se agrava quando os velhos continuam sendo os principais provedores da família, muitas vezes como os únicos, tendo sua renda comprometida (MUNIZ E BARROS, 2014).

Embora a aposentadoria seja um fenômeno recente, desde o século XVIII, o Estado parecia reconhecer que todo homem tem direito à existência e que, se não pode ganhar a vida trabalhando, a sociedade deve assegurar sua subsistência. Assim a ideia inicial da aposentadoria remetia à assistência pública, no sentido de atenuar a miséria dos velhos (BEAUVOIR, 1990; FONTOURA, DOLL e OLIVEIRA, 2015), já que, com a revolução industrial e a concentração urbana, muitos destes que saíram do campo não conseguiam trabalhar nas fábricas, devido à natureza desgastante e cruel do trabalho (BEAUVOIR, 1990), tendo como destino a mendicância.

Por outro lado, as organizações operárias multiplicaram-se para lutar contra o patronato, mas também para assegurar proteção contra o desemprego e a doença (BEAUVOIR, 1990), tornando a aposentadoria um prêmio e um ponto importante nas reivindicações dos sindicatos (FONTOURA, DOLL e OLIVEIRA, 2015). Desta forma, a luta dos sindicatos foi importante na constituição deste direito e suas condições, melhorando a situação financeira dos aposentados e diminuindo a idade mínima para se aposentar.

Nesse sentido, a experiência contemporânea trouxe uma dissociação entre a aposentadoria e velhice, como consequência da ampliação do trabalho assalariado para as classes médias e outras profissões. Ao incluir setores com níveis mais altos de consumo, a aposentadoria deixou de ser uma forma de assegurar a velhice apenas dos mais pobres

(DEBERT, 2004). A partir daí, os fundos de pensão se transformaram em grandes agências financeiras, fazendo da previdência um grande mercado a ser explorado (DEBERT, 2004).

A partir desse contexto, surge uma nova linguagem em oposição a antigas formas de tratamento, como terceira idade, aposentadoria ativa, entre outras. A aposentadoria deixa de ser um momento de recolhimento e descanso para tornar-se um período de atividades e lazer (DEBERT, 2004). E, com a mudança das condições da aposentadoria, também se muda a imagem da aposentadoria: agora vista como um tempo liberado das obrigações laborais, que deve ser aproveitado.

Chrisostomo e Macedo (2011) constataram, em uma pesquisa sobre a visão do trabalho para pessoas maduras que estavam aposentadas, que os principais motivos para permanecerem no trabalho não são de ordem financeira ou pela gratificação do trabalho em si, mas pela dificuldade de permanecer todo o tempo na convivência com a família. Apesar de considerarem que o trabalho representa cidadania, dignidade, força e valorização pessoal, também cumpre a função de preencher a vida, como uma ocupação contra o vazio existencial, “provavelmente pela falta de contato social, por uma rotina empobrecida, etc.” (CHRISOSTOMO e MACEDO, 2011, p.158).

Tavares (2015) identificou em seu estudo, realizado numa empresa de mineração, oito motivações para trabalhadores *baby boomers*, que estavam próximos ao tempo de se aposentar, continuarem trabalhando. Dessas motivações, seis delas são comuns a homens e mulheres: a convicção em sua capacidade laboral e produtividade, a contingência financeira, a necessidade de manutenção do padrão de vida (*status* de classe), a satisfação pessoal e o bem-estar, sentimento de utilidade e a preservação das relações sociais. Já a necessidade de construir legados e o vício em trabalho, são características específicas do gênero masculino. Como construção de legados, a autora explica que os homens trabalhadores consideram fundamental retribuir à sociedade o que receberam, através da transmissão do conhecimento aos mais jovens. Isso tem a ver com o “embate a finitude da vida” (TAVARES, 2015, p.124), como forma de perpetuar as experiências vividas após a morte. Quanto ao vício, trata-se da cultura do trabalhador *baby boomer*, que foi educado desde a perspectiva do prejuízo do ócio, do trabalho como fator para ser socialmente aceito, viver de modo decente, ter independência e estabilidade, sendo os trabalhadores com cargos regularmente remunerados, mais respeitáveis do que outros (TAVARES, 2015, p.127). Essa visão sugere a necessidade de reconhecimento social e *status* por este homem como provedor, pessoa decente, que remete à visão cristã e patriarcal.

Para Lima e Helal (2013), enquanto algumas pessoas veem o trabalho como uma atividade desgastante, para alguns idosos é a realização da própria vida. A mudança de atividade para inatividade, sem motivações objetivas e reconhecimento, com a diminuição do padrão de vida, traz perdas de *status* e financeira ao indivíduo. Quem não trabalha, não está de acordo com os padrões sociais da sociedade moderna. Os indivíduos que não trabalham sentem-se inúteis fora do mercado de trabalho (LIMA e HELAL, 2013).

Numa pesquisa realizada por Bitencourt et al (2011) sobre as mudanças no sentido do trabalho no momento da aposentadoria, as autoras observaram que para os entrevistados, apesar de a grande maioria receber um valor de aposentadoria adequado ao atendimento das necessidades de seu padrão de vida, o trabalho possui grande importância no cotidiano dessas pessoas, muitas vezes levando-as, assim que se aposentam, a buscarem outras atividades para preencher o tempo livre antes destinado ao trabalho remunerado, pois a dificuldade de parar é muito grande. Os entrevistados que possuem menor renda pretendem continuar trabalhando, embora afirmem que isso se deve a dificuldade de ficar inativos.

Portanto, para além da necessidade que se anuncia de que pessoas mais velhas precisem continuar trabalhando durante a velhice, muitas pessoas desejam continuar em atividades laborativas. O trabalho pode, no seu caráter psicológico, cultural e simbólico, representar muito na constituição das identidades sociais, na imagem social, na satisfação pessoal de muitos indivíduos.

2.7 CORRETORES DE IMÓVEIS

A profissão de corretor de imóveis existe no Brasil desde a colonização, quando algumas pessoas tinham como atividade encontrar moradias para os desbravadores que chegavam à colônia. Também se desenvolveu no período da chegada da família real no Brasil, quando o número de habitantes do Rio de Janeiro dobrou, passando de 50 mil a 100 mil habitantes (LEITE, 2009). Com o aumento da população nessas proporções, era necessário encontrar moradia para essas pessoas. Segundo Leite (2009), conforme as cidades foram se urbanizando, surgiu a profissão de corretor de imóveis. Inicialmente conhecida como agente de negócios imobiliários, era realizada por comerciantes locais, que tinham seus rendimentos aumentados com a intermediação imobiliária.

O corretor de imóveis é o profissional que tem como principal atribuição aproximar o vendedor e o cliente comprador (JUNQUEIRA, 1989), intermediando a relação comercial entre eles, durante a transação de um imóvel urbano ou rural. Sua função é apresentar o imóvel que será negociado, disponibilizando as informações necessárias para que a venda seja efetuada (XAVIER, 2015). Segundo o jurista Martins (2007 apud LEITE, 2009), são denominados corretores:

(...) as pessoas que se interpõem entre duas ou mais pessoas, físicas ou jurídicas, para a realização de transações comerciais. Caracterizam-se, assim, os corretores pelos atos de intermediação praticados para a realização de uma operação comercial, finda a qual cessa a sua atuação. São eles, portanto, mediadores, promovendo a realização de contratos e auferindo do seu trabalho, um pagamento chamado corretagem. Algumas operações de venda só podem ser realizadas por intermédio de corretores, sendo, por lei, privativas de suas funções (MARTINS, 2007¹² p. 201-202 apud LEITE, 2009, p. 32).

A atividade de corretagem imobiliária é vista por muitos como uma carreira de ganhos fáceis (XAVIER, 2015). Por ser uma atividade autônoma, não existem muitas limitações para a entrada do profissional no mercado. Para ser um corretor imobiliário, o indivíduo deve concluir o curso de Técnico em Transações Imobiliárias, que pode ser feito de forma presencial ou à distância. Porém, para exercer a profissão é preciso estar credenciado junto ao CRECI (Conselho Regional de Corretores de Imóveis). Essas são as principais exigências para atuar na profissão, tornando-a atrativa e acessível para uma diversidade de pessoas, tanto para homens, quanto mulheres, jovens, adultos e pessoas de mais idade.

Para Silva (2011), o termo autônomo confere uma falsa liberdade ao corretor de imóveis frente ao capital, pois não o libera da esfera econômica e das condições de mercado. Essa suposta autonomia serve para encobrir uma relação de exploração do trabalho pelo capital, caracterizando o profissional da corretagem como uma mão de obra de baixo custo (SILVA, 2011). A ideia de liberdade de mercado e da possibilidade de ser seu próprio patrão é um importante atrativo para a profissão de corretor de imóveis, pois transmite a impressão de que há uma igualdade, um equilíbrio entre capital e trabalho. Porém, essa autonomia esconde uma relação de exploração, a partir de formas mais flexíveis, menos autoritárias, mas não menos desiguais entre os agentes (SILVA, 2011).

A partir dessas referências, na etapa da análise, buscou-se interpretar os dados produzidos nesta pesquisa, à luz do quadro teórico construído, conforme demonstrado abaixo:

12 MARTINS, F. Curso de Direito Comercial, v.31, Editora Forense, São Paulo, 2007.

Principais Autores	Principais conceitos de um trabalho com sentido
(Morin)	É eficiente e produz resultado útil
	Satisfação pessoal - prazer na execução
	Permite autonomia
	É fonte de relações humanas satisfatórias
	Mantém as pessoas ocupadas
Morin, Tonelli e Pliopas (2007)	É moralmente aceitável
	Garante a sobrevivência
	Satisfação pessoal – prazer
	Permite a autonomia
	Oportuniza a aprendizagem
Antunes (2009)	Constitui a identidade
	Traz <i>status</i> e reconhecimento
	Satisfação pessoal – prazer
	Realização
	Sentimento de pertença
	Autonomia do tempo livre
	Não-alienado

Figura 1: Quadro teórico sobre os sentidos do trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2017)

3 METODOLOGIA: A TRAJETÓRIA DA PESQUISA

Existem diversas formas de interpretar uma realidade. Mas todas elas, seguramente, passam pela subjetividade de quem a interpreta. Embora façamos um esforço para manter a isenção e imparcialidade, o simples fato de lançar luz sobre uma parte da realidade e escolher compreendê-la, já nos afasta desse objetivo.

Isto posto, entendo como necessário o esclarecimento de algumas questões preliminares. No decorrer desta parte do texto utilizarei por vezes a primeira pessoa do singular, outras vezes a terceira pessoa do singular. Como qualquer trabalho científico, ele foi construído a partir de um processo de muitas leituras concebidas por outras mentes e escritas por outras mãos, como lembra muito bem Fontoura (2014). Porém, por se tratar de um trabalho no qual a experiência do autor é parte fundamental e constituinte do “corpus” da pesquisa, entendo que é relevante fazer esses usos para auxiliar na compreensão das ideias e dos relatos das vivências em campo, que constituem o caminho trilhado na construção desse trabalho.

Ao iniciar meus estudos no programa de Pós-graduação em Educação, o fiz com interesse em estudar as problemáticas do tema trabalho, interesse que me acompanha desde os tempos de graduação em Ciências Sociais. Esse tema sempre esteve presente na minha vida, a partir das observações que meu pai fazia em casa, sobre sua rotina de trabalho de metalúrgico, seus discursos sobre mobilidade social, educação e trabalho, até a minha própria constituição de identidade trabalhadora, iniciada aos 15 anos.

Surgiu então a possibilidade de problematizar as questões de trabalho a partir das suas relações com o envelhecimento. Antevendo todas as discussões que estão ocorrendo atualmente sobre a necessidade de reformas no sistema de previdência brasileiro, e em decorrência disso, a perspectiva de que as pessoas avancem à fase da velhice na condição de trabalhadores, considereei que estas questões teriam uma grande relevância e precisariam ser mais bem compreendidas.

A partir desse cenário, seria importante delinear uma problemática que fosse capaz de trazer à tona discussões sobre essa realidade. Assim, optei por pesquisar as intersecções entre esses temas, buscando focar em profissões que tivessem características de precariedade e nas quais pessoas adultas maduras trabalhassem mais frequentemente. Meu orientador e eu cogitamos a possibilidade de pesquisar os motoristas de táxi, por ser uma profissão na qual pessoas mais velhas trabalham. Outra opção seria aplicar a pesquisa a corretores de imóveis.

A problemática surgiu a partir da curiosidade que eu tinha sobre as motivações de pessoas maduras em trabalhar numa atividade que não estivesse coberta por direitos sociais, não possuísse vínculos trabalhistas e uma remuneração mínima, fixa ou estável. Algumas leituras que fiz sobre o tema, na fase da pesquisa bibliográfica, indicavam algumas respostas. Porém, a questão também era saber se existia alguma relação entre a fase da vida dessas pessoas maduras e o trabalho nestas condições.

Para auxiliar na construção desta problemática, precisei recorrer às áreas da sociologia, demografia, psicologia social e da administração para buscar os subsídios teóricos necessários para dar sustentação ao estudo. A partir das leituras sobre envelhecimento e trabalho, nos deparamos com o conceito de sentidos do trabalho. Eu e meu orientador pensamos que esse seria um conceito capaz de responder às nossas indagações a respeito dessa transição de pessoas maduras para essas atividades, o que as move a trabalhar e qual o sentido desse trabalho.

O próximo passo seria delimitar as fronteiras da pesquisa. Como trabalhei no mercado imobiliário por muitos anos, presenciei muitas pessoas maduras ingressando na atividade de corretor de imóveis. Na última década, o mercado imobiliário sofreu um considerável crescimento, sendo um importante motor da economia brasileira nesse período. Uma consequência natural dessa expansão foi o aumento da demanda por corretores de imóveis.

Começou a ficar claro que os profissionais corretores de imóveis poderiam ser uma boa opção de sujeitos para minha pesquisa. Além disso, através da minha experiência nesse segmento, observei que muitos corretores de imóveis que iniciavam na atividade eram pessoas maduras, que tinham outras profissões e algumas eram aposentadas, outras não. Por essa razão pensei que essa profissão poderia representar uma transição para as pessoas maduras de uma situação de trabalho mais formal e estável para a aposentadoria. Outro fator relevante para a escolha foi a condição de acessibilidade ao campo e aos sujeitos. Conhecer o campo auxiliaria na penetração, o que facilitaria a seleção dos sujeitos e a aceitação em participar do estudo, em comparação a um campo ao qual eu não tivesse acesso. Partindo destes delineamentos, era necessário determinar onde seria realizada essa pesquisa e quem seriam os sujeitos. Defini como recorte geográfico a cidade de Porto Alegre/RS e os corretores de imóveis como sujeitos.

Considereei que a pesquisa qualitativa seria a mais adequada para se atingir os objetivos deste estudo. Minha intenção era realizar o estudo com poucos sujeitos, por isso a abordagem qualitativa se mostrou ideal, já que não depende de representatividade numérica,

mas busca o aprofundamento da compreensão de um determinado grupo social (GERHARDT & SILVEIRA, 2009). Em relação aos objetivos optei por fazer um estudo exploratório, pois não existem muitos estudos sobre essa temática, sendo necessário proporcionar “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses” (GIL, 2007).

Entendi que o estudo de caso seria o procedimento mais conveniente para atender aos objetivos da pesquisa. Segundo Gil (2007), o estudo de caso é mais utilizado em pesquisas exploratórias e, em termos de produção de dados, pode-se afirmar que é o mais completo de todos os delineamentos, pois tem como opção tanto dados humanos, quanto documentos, podendo ser obtidos através das entrevistas e observação espontânea, como é o caso deste estudo (GIL, 2007, p. 141). Além disso, representa a estratégia preferida para investigar questões do tipo "como" e "por que", quando “o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real” (YIN, 2001, p. 19).

3.1 A PRODUÇÃO DE DADOS: TÉCNICAS, CAMINHOS E PROCEDIMENTOS

A técnica utilizada para produção dos dados foi a entrevista semiestruturada, para permitir que o entrevistado falasse de forma organizada e sistematizada sobre o tema. A observação espontânea também foi utilizada durante as entrevistas e os dados produzidos dessas observações foram registrados em um diário de campo. A escolha da entrevista se fundamenta nas vantagens que esta técnica apresenta, quando comparada a outras como, por exemplo, a possibilidade da obtenção de maior número de respostas e maior flexibilidade. O entrevistador tem a oportunidade de “esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente às pessoas e às circunstâncias em que se desenvolve a entrevista” (GIL, 1999, p. 110). Além disso, é possível observar a expressão corporal, o tom de voz e a ênfase nas respostas do entrevistado (GIL, 1999). Segundo Gil (1999), a entrevista pode ser definida como:

A técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação (GIL, 1999, p. 109).

A entrevista é uma das técnicas mais utilizadas pelas ciências sociais, pois se apresenta com uma das mais adequadas quando a intenção é obter informações a respeito do que as pessoas sentem, pensam, acreditam, esperam, pretendem fazer, fazem ou fizeram. É considerada por muitos autores como a técnica por excelência em investigação social, e por sua flexibilidade é adotada nos mais diversos campos, “e pode-se afirmar que parte importante do desenvolvimento das ciências sociais nas últimas décadas foi obtida graças à sua aplicação” (GIL, 1999, p. 109).

Como instrumento de produção dos dados, optei por um roteiro com doze perguntas por meio das quais se buscou contemplar as questões relacionadas aos objetivos, como a biografia de trabalho, o conceito de trabalho, os sentidos que os sujeitos atribuem ao trabalho, bem como o significado do envelhecimento. Sobre a biografia de trabalho, o objetivo é obter um relato sobre a trajetória profissional, o processo de entrada na atividade de corretor de imóveis e como se deu essa experiência. O roteiro elaborado para conduzir as entrevistas da pesquisa está no Apêndice dessa dissertação.

As entrevistas foram realizadas a partir de um roteiro e conduzidas apenas por mim, a partir das perguntas diretas, com o mínimo de interferência possível para deixar que o entrevistado falasse livremente, na medida em que as questões fossem propostas. Quando este se afastava delas, eu fazia intervenções para reconduzir o relato ao tema proposto pelo roteiro, porém, de maneira sutil e delicada, para preservar a espontaneidade do processo.

A escolha do local para a realização da entrevista foi deixada ao critério do entrevistado, observando apenas que fosse um lugar acolhedor, no qual eu e os entrevistados nos sentíssemos confortáveis, e, ao mesmo tempo, fosse o mais reservado e silencioso possível, possibilitando um fluxo de comunicação sem interferências externas significativas. Todas as entrevistas foram gravadas em áudio, sempre com anuência dos informantes, para posterior transcrição.

Utilizei também a técnica de observação espontânea para complementar as informações fornecidas pelo conteúdo das entrevistas. Por ser utilizada exclusivamente para a obtenção de dados em muitas pesquisas, além de estar presente em outros momentos, a observação pode ser considerada como método de investigação (GIL, 2007). Segundo Yin (2001), as provas observacionais são úteis para fornecer informações adicionais sobre o tópico que está sendo estudado. As observações podem variar de atividades formais a atividades informais de produção de dados. A opção foi por uma maneira mais informal de observação direta, ao longo da visita de campo, incluindo as ocasiões durante as quais foram produzidas

as evidências provenientes das entrevistas. Os registros das observações espontâneas foram feitos em um diário de campo, no qual foram anotados todos os comentários e reflexões decorrentes do processo de observação durante o período de produção dos dados.

A seguir, passo a apresentar os passos dados em direção à construção do *corpus* da pesquisa, bem como os entrevistados que constituem os sujeitos desta investigação.

3.1.1 A preparação para a produção de dados

Definidos a problemática, os objetivos e os sujeitos da pesquisa, chegara o momento de pensar nas possibilidades mais viáveis de campo e desenhar os seus limites. Na pesquisa qualitativa, entende-se por campo, o recorte espacial relativo à abrangência, em termos empíricos, do recorte teórico que diz respeito ao objeto de investigação (MINAYO, 2009). É através do trabalho em campo que o pesquisador se aproxima da realidade sobre a qual pretende problematizar. Além disso, permite estabelecer uma relação com os atores que configuram esta realidade, construindo assim “um conhecimento empírico importantíssimo para quem faz pesquisa social” (MINAYO, 2009, p. 61).

Os sujeitos de investigação são construídos teoricamente, enquanto parte do objeto de estudo, e no campo fazem parte de uma relação de intersubjetividade e interação social com o pesquisador. Por isso, o que daí se produz não representa a realidade concreta, senão uma descoberta construída com base em todos os recursos disponíveis ao investigador, como pressupostos teóricos, quadro conceitual e metodológico, suas interações, entrevistas e observações (MINAYO, 2009).

Conforme apresentei anteriormente, os dados foram produzidos a partir de entrevistas feitas com corretores de imóveis na cidade de Porto Alegre/RS. Logo o campo a ser investigado deveria ter relações com estes profissionais. Por isso, defini que essa busca por potenciais informantes deveria começar em uma empresa imobiliária, a partir da rede de contatos que capitalizei ao longo dos anos nesse ramo.

Como estava há muito tempo longe das relações desse segmento, pensei que seria importante fazer uma visita preliminar a um dos escritórios de uma empresa na qual trabalhei, para retomar alguns contatos com antigos colegas de trabalho. A intenção era conversar com algumas pessoas e conseguir indicações de potenciais entrevistados. Para preservar a

confidencialidade, manterei sigilo sobre a identidade da empresa, fazendo referência a esta como empresa “A”, pois não solicitei autorização para realizar o estudo, já que ela não era o objeto da investigação, tampouco seria o local exclusivo para a seleção de informantes.

Para a escolha dos sujeitos optei por realizar uma seleção do tipo bola de neve, na qual um informante-chave, nomeado como semente, indica pessoas com o perfil necessário, ajudando o pesquisador a iniciar os seus contatos em campo (VINUTO, 2014). Não tive intenção de me restringir em uma organização em específico. Contudo, como este informante-chave estava trabalhando na empresa “A”, ocorreu que todos os informantes que foram indicados por ele também trabalhavam nessa mesma empresa. Embora o campo tenha essa peculiaridade, não faço referências à empresa como parte do objeto, senão apenas como o espaço de trabalho desses sujeitos. Por isso, esse estudo não conterá nenhum dado a respeito dessa empresa, além do seu segmento.

Outra questão que envolve a minha inserção nesse campo diz respeito ao fato de eu ter trabalhado nessa organização (empresa “A”). Se por um lado, isso poderia auxiliar na minha circulação pelo campo, por outro, existiria o risco de que essa familiaridade influenciasse de alguma forma o estudo. Embora haja uma interferência que, segundo Minayo (2009), faz parte da própria natureza da pesquisa social, que nunca é neutra, alguns cuidados são necessários, pois o campo não é transparente e tanto pesquisador quanto seus interlocutores interferem no conhecimento da realidade. Por essa razão, fui a campo com o referencial teórico e a metodologia bem definidos. Além disso, tomei algumas precauções como não selecionar sujeitos com os quais tive alguma relação de subordinação e busquei entrevistar sujeitos que eu não conhecesse.

3.1.2 Aproximação do campo

Assim que defini o campo e os sujeitos da pesquisa, fui visitar um dos escritórios da empresa “A” para avaliar a viabilidade de estabelecer alguns contatos com informantes-chave. Nesse dia conversei com três pessoas. Procurei uma corretora de imóveis já conhecida, que se encaixava no perfil da minha pesquisa. Essa foi a primeira pessoa com quem tive contato. Em seguida encontrei dois corretores com quem trabalhei: uma mulher e um homem. A mulher estava trabalhando como corretora de imóveis. O homem estava na posição de gerente da

equipe de vendas. Ele me convidou para tomar um café e, cordialmente, sondou o motivo da minha visita. Percebi que sua preocupação era que eu estivesse ali “recrutando” profissionais para trabalhar em outra empresa concorrente, algo bem comum neste mercado.

Essa aproximação inicial foi importante para eu avaliar o impacto da minha presença naquele ambiente. Como eu trabalhei nessa sede, muitas pessoas me conheciam e isso poderia auxiliar ou prejudicar o processo de produção de dados. Apesar da grande rotatividade desde a época em que lá trabalhei, os contatos que fiz eram familiares e senti uma boa receptividade. Em linhas gerais, expliquei que estava fazendo uma pesquisa acadêmica e todos se disponibilizaram, voluntariamente, a participar do estudo. No entanto, nem todos se encaixavam no perfil dos sujeitos, embora tivessem idade acima de 60 anos. Desses potenciais informantes, dois já haviam trabalhado comigo, sendo que um deles estava na posição de gerente e não como corretor de imóveis. Embora apenas uma dessas três pessoas se encaixasse no perfil, peguei o número do telefone de todos para contatos futuros e não descartei nenhuma possibilidade.

3.1.3 A entrada no Campo

A entrada em campo ocorreu muitos meses depois da primeira aproximação. O contato com os informantes foi feito através de mensagens, via um aplicativo de mensagens instantâneas da internet. O primeiro contato foi com a corretora de imóveis que se encaixava nos critérios que havia estabelecido no perfil. Nos três contatos que tivemos marcamos horário, porém sempre houve imprevistos por parte dela e foram cancelados. No último dia marcado ela não compareceu e, então, entendi que ela estava dando sinais de que não estava mais disposta a participar da pesquisa.

Essa “recusa” foi muito impactante, pois era o primeiro passo em campo. Através dela, foi necessário fazer uma reflexão a respeito da abordagem, na tentativa de entender o que havia provocado esse recuo por parte da informante. No meu entendimento, o espaço de tempo entre o primeiro contato e o início das entrevistas, somado à rotina de trabalho dinâmica e à falta de tempo, contribuiu para a desistência. Entretanto, na primeira conversa realizada com essa informante, percebi certo desconforto em falar sobre questões de envelhecimento. Esse termo não foi empregado diretamente, porém estava presente

implicitamente no conteúdo dos esclarecimentos da pesquisa. Por essa razão, passei a utilizar o termo “experiência de vida”, quando era preciso justificar o recorte etário dos sujeitos.

A partir desse declínio, e como as outras pessoas que se ofereceram para participar do estudo não se encaixavam no critério de distanciamento estabelecido, foi necessário procurar outros informantes. Resolvi, então, entrar em contato com um corretor que conhecia, mas com quem não havia trabalhado diretamente. Ele marcou um encontro em seu escritório, pois supôs que meu contato fosse a respeito de alguma oportunidade de trabalho na corretagem. Como citado anteriormente, é muito comum acontecer propostas de trabalho e assédio de empresas concorrentes nesse ramo. Na reunião, explanei os interesses de pesquisa e o convidei para participar. Inicialmente foi perceptível a decepção dele, porém ao longo da conversa ele aceitou e até confidenciou que, se soubesse pela mensagem o teor da conversa, teria declinado. Marcou a entrevista para dois dias depois, no escritório da imobiliária na qual trabalhava como corretor e ainda se ofereceu para indicar outros possíveis entrevistados.

Após a marcação da primeira entrevista, optei por retornar o contato com os outros dois informantes que haviam se disponibilizado voluntariamente, mas não se adequavam aos critérios de distanciamento formulados. Uma questão era traçar caminhos alternativos, caso a estratégia da bola de neve não surtisse os efeitos esperados. Outra, se referia ao objetivo de contemplar mulheres nessa pesquisa. Havia uma intuição de que os indicados pelo informante “semente” seriam na maioria homens, o que se confirmou. Desses dois contatos, o único retorno positivo foi da mulher. A opção foi por entrevistá-la e depois avaliar se o material produzido cumpria as condições para compor a análise.

3.1.4 Os sujeitos

A pesquisa foi composta por quatro sujeitos, três homens e uma mulher, com idade acima de 50 anos, que tem como principal atividade profissional, a corretagem de imóveis, na cidade de Porto Alegre/RS. Apesar de, no Brasil, a Política Nacional do Idoso de 1994¹³ considerar o início da velhice, para os efeitos da lei, a idade a partir dos 60 anos, utilizarei a perspectiva de Neri (2005) de que o envelhecimento é um processo natural e universal, cujos

¹³ Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, também conhecida como o Estatuto do Idoso. (Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm)

efeitos são socialmente entendidos como marcadores do início da velhice, e que iniciam por volta dos 50 anos.

Os sujeitos foram selecionados por conveniência, já que não existem dados oficiais que demonstre exatamente qual é o tamanho deste grupo. O número de participantes foi pensado na tentativa de contemplar alguma diversidade de indivíduos. O grupo não é representativo para a população brasileira, ou mesmo, para a população da cidade de Porto Alegre/RS.

Como relatado, os informantes foram encontrados a partir de contatos da pesquisadora no ramo imobiliário e pela indicação de um informante-chave, através da técnica bola de neve. Dois entrevistados eram conhecidos da pesquisadora, sendo que um deles teve relação direta de trabalho. No entanto, essa condição não interferiu no fornecimento de quaisquer informações na etapa da produção dos dados, mas pelo contrário, auxiliou nesse processo, se prestando como material adequado para responder os objetivos estipulados pela pesquisa.

Para atender a necessidade de sigilo e confidencialidade, a identidade dos informantes será preservada, mantendo a identificação através de nomes, apenas substituindo os verdadeiros por fictícios. Teria a possibilidade de utilizar números para identificá-los, porém, em minha opinião, esta escolha retira a subjetividade do informante, de forma a ser tratado apenas como um dado ou número. Tenho tanta gratidão pelos participantes desta pesquisa, que me senti mais confortável em referi-los por sujeitos nomeados. Também acredito que isso demonstra certa deferência. A questão que seguiu foi como escolher seus nomes. Gostaria que tivessem algum significado especial e não fosse uma escolha sem qualquer tipo de critério. Depois de pensar bastante, decidi dar-lhes nomes dos autores que aprecio. Portanto os nomes escolhidos foram Mário, Clarice, Gabriel e Jorge, distribuídos ao acaso. No quadro abaixo, segue os dados de identificação dos sujeitos:

Nome	Idade	Instrução	Gênero	Tempo setor	Profissão
Clarice	61	Superior Completo	Feminino	10 anos	Administradora
Mário	53	Médio Completo	Masculino	11 anos	Corretor de Seguros
Gabriel	63	Superior Completo	Masculino	5 anos	Arquiteto
Jorge	64	Superior Incompleto	Masculino	6 anos	Rep. Comercial

Figura 2: Quadro de identificação dos sujeitos.
Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Abaixo segue o perfil de cada um dos sujeitos:

Clarice: Tem 61 anos de idade, está aposentada, é Administradora, divorciada, tem uma filha adulta independente e reside em Porto Alegre/RS. Sempre trabalhou em empresa privada, em cargos de gestão. Foi lojista do ramo de confecção, teve cargos de confiança no governo estadual, onde se aposentou, e, há dez anos trabalha como Corretora de Imóveis. Segundo seu relato, não trabalha por necessidade financeira, pois sua aposentadoria cobre a subsistência. Mora sozinha e tem vida familiar e social ativa, porém reservada.

Mário: Tem 53 anos de idade, é Corretor de Seguros, casado, tem uma filha adulta, ainda não está aposentado e reside em Porto Alegre/RS. Trabalhou em empresa privada, como diretor de Seguradora por dezesseis anos e depois abriu seu escritório de seguros. Há onze anos trabalha como Corretor de Imóveis. Tem necessidade financeira de trabalhar, pois não tem renda fixa. A renda vem de uma carteira de corretagem de seguros e da corretagem de imóveis. Além do trabalho, possui outras atividades associativas, como a direção de um Clube. Mora com a esposa e a filha e tem vida familiar e social ativa, bem ampla. A associação tem fortes vínculos com a vida profissional.

Gabriel: Tem 63 anos, está aposentado, é Arquiteto, está no segundo casamento, tem duas filhas adultas, independentes, e reside em Porto Alegre/RS. Trabalhou por mais de trinta anos como Representante Comercial e trabalha como Corretor de Imóveis há cinco anos. Trabalha para manter um padrão de consumo que diminuiu depois da aposentadoria, mas também para manter-se em atividade. Mora com a esposa, um enteado menor de idade, e tem vida social e familiar ativa.

Jorge: Tem 64 anos, não concluiu o curso de Administração de empresas. É divorciado, tem dois filhos adultos e independentes e reside em Porto Alegre/RS. Trabalhou durante toda a vida como Representante Comercial na área de varejo. Trabalha como Corretor de Imóveis há seis anos, depois de encerrar a atividade de Representação Comercial, porque disse que enjoou da atividade. Trabalha para sobreviver, pois não tem outra renda que não seja a do trabalho. Não está aposentado, mora sozinho e tem vida familiar e social pouco ativa.

O primeiro contato com os informantes se deu através de um aplicativo de mensagens instantâneas da internet, com exceção de Clarice com quem conversei ao me aproximar do campo. No caso de Gabriel e Jorge, houve uma intermediação realizada pelo informante Mário, que já havia participado da pesquisa e me auxiliou na busca de outros potenciais entrevistados. Ao realizar o contato, eles já sabiam sobre o que se tratava. Essa mediação foi muito importante e facilitou a abordagem com os sujeitos, pois eu não os conhecia. Portanto, o papel do informante Mário foi fundamental no sentido de assegurar a eles que eu era uma pessoa séria e confiável, deixando-os seguros em participar e colaborar com o estudo.

No contato para a marcação das entrevistas, deixei a critério dos sujeitos a escolha do local, apenas com a ressalva de que deveria ser um lugar calmo e silencioso e que a duração seria entre 40 a 60 minutos. Para minha surpresa, todos participantes escolheram o seu espaço de trabalho para a realização da entrevista.

Dos quatro sujeitos, Mário, Gabriel e Jorge trabalhavam em uma mesma filial da empresa “A” e Clarice trabalhava em outra filial. Não houve necessidade de solicitar a autorização da empresa, pois o objeto da pesquisa não tinha vinculação com a organização e sim com os corretores, que coincidentemente eram da mesma empresa e marcaram suas entrevistas nos seus locais de trabalho.

Esses informantes foram os que aceitaram participar da pesquisa, porém outras duas pessoas não concordaram. Uma delas foi a primeira mulher que contatei em campo. Já a conhecia do ambiente de trabalho, mas não tinha nenhum tipo de relação mais estreita. Notei que ela estava disposta, enquanto achou que a pesquisa era relativa às questões técnicas da profissão. Acredito que ela perdeu o interesse quando percebeu que não era sobre questões profissionais e sim sobre uma perspectiva mais pessoal. Outro fator que penso ter contribuído para sua desistência foi a abordagem sobre o tema do envelhecimento. A desistência não foi clara, mas depois de três remarcações e um horário em que ela não compareceu e não respondeu aos meus contatos, entendi o desinteresse em participar da pesquisa.

Outro candidato que havia sido indicado pelo informante-chave Mário e que por coincidência também teve uma relação de subordinação comigo no passado, também desistiu. Já havia marcado um horário, mas teve um imprevisto e cancelou. Quando fui realizar uma entrevista com outra pessoa, encontrei-o no escritório em que trabalha. Não havíamos conversado pessoalmente, ainda. Quando expliquei a entrevista e que deveria ser gravada, percebi que ele ficou meio constrangido. Como ele é uma pessoa muito contida e inibida, imaginei que isso pudesse ser um entrave para a entrevista. Mesmo assim, combinamos de

marcar outro dia, porém ele não respondeu às minhas mensagens. Mais tarde, quando retornei ao escritório para outra entrevista, encontrei-o novamente e ele disse que não retornou porque havia desistido. Minha intuição se confirmou: ele assumiu que se sentiria desconfortável com a gravação de áudio.

As recusas destas pessoas foram importantes para avaliar o processo de abordagem em campo, principalmente quando o estudo contém um tema mais delicado, como o envelhecimento, ou o uso de algum instrumento mais invasivo, como o gravador de áudio. Neste sentido, é importante planejar bem como tratar essas questões, a fim de minimizar a possibilidade de negativas. Contudo, a não participação dessas pessoas foi positiva, pois resultou na seleção de dois sujeitos completamente desconhecidos da pesquisadora. Isso contribuiu para o processo de estranhamento e distanciamento e trouxe maior riqueza aos resultados da investigação.

3.1.5 As entrevistas

As entrevistas foram marcadas em local, dia e horário definidos pelos sujeitos. Todos escolheram o ambiente de trabalho para conceder a entrevista. As entrevistas foram gravadas em áudio para posterior transcrição. A primeira entrevista foi feita com Clarice e a segunda com Mário, que se disponibilizou a indicar outras pessoas, assumindo o papel de informante-chave. Suas indicações foram Gabriel e Jorge, que foram respectivamente, o terceiro e o quarto a serem entrevistados. Os homens marcaram em dias da semana, em horário comercial e preferiram conversar em uma sala reservada, enquanto a mulher decidiu realizar a entrevista em um domingo de manhã, em sua mesa de trabalho, num ambiente mais aberto.

O objetivo inicial na condução das entrevistas foi criar uma atmosfera amistosa e de confiança entre pesquisador e pesquisado (GOLDEMBERG, 2004), para que a interlocução fluísse da maneira mais natural possível. Iniciamos com uma conversa informal, a qual alguns pesquisadores, segundo Minayo (2009), denominam aquecimento, com a intenção de quebrar o gelo e estabelecer um clima mais descontraído.

Conforme Minayo (2009) sugere, comecei apresentando minhas credenciais aos informantes e da instituição que eu representava. Expliquei resumidamente os interesses da pesquisa, a justificativa da escolha deles como sujeitos, a importância e relevância de um

estudo científico e como o depoimento deles poderia contribuir para o avanço do conhecimento. Entreguei e li o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) através do qual estava assegurada a garantia de anonimato e de sigilo sobre os dados produzidos. Este documento está no Anexo A desta dissertação.

A proposta feita aos informantes foi de realizar uma conversa, na qual relatariam sobre temas ou questões apresentadas. As entrevistas foram dialógicas, ou seja, houve uma interlocução entre pesquisador e o informante de modo que não ficasse apenas na narrativa. Busquei estabelecer com os entrevistados um envolvimento, para me colocar em uma relação de reciprocidade com os sujeitos. Para Minayo (2009), ao contrário do que muitos possam pensar, o envolvimento entre entrevistado e entrevistador é fundamental como condição para o aprofundamento da investigação e da própria objetividade nas pesquisas qualitativas.

3.1.6 Transcrição das entrevistas

A transcrição da entrevista foi ajustada com grafia correta segundo a norma-padrão, não transcrevendo as falas pronunciadas literalmente. É importante fazer uma reflexão e consideração sobre a transcrição das entrevistas que serão apresentadas publicamente, pois sendo elas materiais públicos, estarão ao acesso de qualquer pessoa, inclusive dos participantes sujeitos da pesquisa. Portanto é conveniente que as falas transcritas recebam pequenos ajustes de grafia, pois as falas escritas literalmente podem não ser bem recebidas pelos próprios participantes que fazem a leitura do material escrito. E pelo fato da análise ser temática, o ajuste da grafia das falas do sujeito não irá interferir ou modificar o sentido ou interpretação do conteúdo objeto da pesquisa.

Outra adequação realizada foi não transcrever certas expressões utilizadas pelos sujeitos (como né, aí, ah), pois o entendimento é que se referiam mais a vícios de linguagem do que a sinais de hesitação ou dúvida. Nos trechos em que houve o entendimento de que essas expressões significavam uma hesitação, incerteza, dúvida e que seria importante para assegurar a compreensão da mensagem e ou ideia expressa, a opção foi por manter na transcrição. Trechos que representam silêncios longos, que podem ser significativos em relação ao que estava sendo relatado pelo informante, foram explicados e colocados entre parênteses. Optou-se, também, por não transcrever a todas as falas da entrevistadora. Porém,

quando existem transições entre os temas, e algumas observações são fundamentais para entender a fala subsequente do informante, estas foram registradas entre colchetes.

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

O *corpus* da análise é composto pela totalidade de quatro entrevistas realizadas com profissionais corretores de imóveis, da cidade de Porto Alegre/RS. O *corpus* “é o conjunto de documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN 1977, p. 96). Foram observadas na constituição do *corpus*, as regras de exaustividade, de pertinência e de homogeneidade, já que as entrevistas foram efetuadas sobre um determinado tema (trabalho e envelhecimento) a partir de técnicas idênticas (entrevistas qualitativas com roteiro semi-estruturado) e realizadas com indivíduos semelhantes (corretores de imóveis, acima de 50 anos de idade). Quanto à regra de representatividade, o *corpus* representa apenas o conjunto de dados obtidos a partir do inquérito realizado com esses sujeitos entrevistados.

Como metodologia de análise dos dados, a opção foi pela análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo se constitui como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

Segundo Moraes (1999), a análise de conteúdo se caracteriza como uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de documentos e textos. Essa análise auxilia na reinterpretação das mensagens e na compreensão de seus significados, num patamar além de uma leitura comum. Apesar de ter oscilado, ao longo de sua evolução, entre a objetividade e a subjetividade, as abordagens qualitativas têm sido cada vez mais valorizadas, utilizando, em particular, a indução e a intuição como estratégias para aprofundar a compreensão dos fenômenos de investigação.

A análise de conteúdo, como método, compreende procedimentos especiais para o processamento de dados científicos. É uma ferramenta para a ação, com capacidade de ser constantemente renovada e dar conta da diversidade dos problemas que se propõe a investigar. Apesar de considerada como um único instrumento possui grande variedade de

formas e pode ser adaptada a um vasto campo de aplicação, qual seja for o tipo da comunicação (MORAES, 1999).

O objeto de conteúdo pode ser qualquer material derivado de comunicação verbal ou não-verbal, “como cartas, cartazes, jornais, revistas, informes, livros, relatos autobiográficos, discos, gravações, entrevistas, diários pessoais, filmes, fotografias, vídeos, etc.” (MORAES, 1999, p.2). Entretanto, esses dados necessitam ser processados, a fim de facilitar o trabalho de compreensão, interpretação e inferência, já que chegam ao investigador em estado bruto.

Na sua abordagem qualitativa, a análise de conteúdo parte de um conjunto de pressupostos que oferecem uma base para apreender, na análise de um texto, o sentido simbólico, que nem sempre é manifesto ou terá um significado único. Portanto, um texto contém muitos significados, uma vez que o seu enfoque poderá partir de diferentes perspectivas. O sentido que o autor pretende expressar no texto pode ser o mesmo percebido pelo leitor ou ser diferente de acordo com cada um. O mesmo autor poderá transmitir uma mensagem, sendo que diferentes leitores poderão captá-la com sentidos diferentes, além de também expressar um sentido do qual ele próprio não esteja consciente.

Quanto à condução do processo de análise do conteúdo, o exame não se limita ao conteúdo manifesto, mas se estende ao latente, procurando captar sentidos implícitos, partindo da informação manifesta na transcrição da entrevista, para então chegar à intenção que o autor quis expressar. O objetivo é a manipulação das mensagens, do conteúdo e de sua expressão, a fim de evidenciar os indicadores que possibilitem inferir sobre uma ou outra realidade, que não seja a da mensagem (BARDIN, 1977, p. 46).

O método escolhido para a análise foi o de categorização, no qual se buscou classificar as falas por diferenciação para em seguida reagrupá-las pelo critério semântico, ou seja, por temas comuns. Segundo Bardin (1977) existem dois processos inversos possíveis de se empregar na categorização. O primeiro processo parte do estabelecimento prévio de um sistema de categorias, a partir do qual se reparte os elementos do conteúdo da melhor maneira possível, conforme vão sendo encontrados, ao qual chama de procedimento por “caixas”. No segundo processo, um sistema de categorias não é fornecido, mas resulta da classificação analógica e progressiva dos elementos e só depois dessa fase se define o título conceitual de cada categoria.

O primeiro passo foi realizar diversas leituras livres das entrevistas transcritas, na tentativa de apreender as similaridades e as diferenças entre os conteúdos manifestos pelos sujeitos e, também, dos não manifestos. Nessas primeiras leituras busquei apoio nos registros

do diário de campo e voltei a ouvir as gravações para tirar alguma dúvida ou confirmar impressões e fazer relações. Parti, então, para uma leitura exaustiva, na qual fiz anotações e relações, buscando evidenciar as similaridades do conteúdo e também as singularidades de cada entrevistado.

Em princípio, ficou difícil definir qual processo de categorização. Após essa etapa, ainda não havia clareza sobre quais as categorias que seriam definidas, pois emergiram muitas questões do conteúdo e era preciso escolher com quais delas trabalhar, devido às limitações de tempo, mas sem correr o risco de deixar algo relevante escapar. Então, resolvi estabelecer quatro temas que correspondessem aos objetivos específicos da pesquisa, que serviram para estruturar o roteiro da entrevista. Essa maneira facilitou a análise dos dados, já que as categorias definitivas não haviam sido ainda desenhadas. Os temas eram: trajetória de trabalho, escolha da profissão de corretor, o sentido do trabalho e o envelhecimento.

Após esse primeiro agrupamento nas caixas temáticas, foram observados os conteúdos que eram mais frequentes em cada caixa. As falas foram separadas pelo significado e a cada uma delas atribuído uma palavra-chave (como *status*, reconhecimento, prestígio, etc.), que pudesse traduzir o sentido semântico do conteúdo manifestado e/ou latente. Ocorreu que, como a maioria dos relatos se concentrou na história de trabalho, as caixas ficaram desproporcionais. Aspectos sobre o sentido do trabalho, por exemplo, apareciam na história de trabalho. A partir daí, surgiram alguns temas comuns e depois disso os conteúdos foram separados, dando origem a 15 temas.

Os conteúdos desses 15 temas foram analisados em profundidade. Alguns foram reagrupados e outros descartados, dando origem a cinco temas que foram os que mais frequentemente apareceram. A partir dessa análise buscou-se interpretar os dados a luz do quadro teórico construído.

A partir da análise, outros elementos surgiram o que ensejou revisitar outras referências que desse o suporte teórico para a análise. Nesse sentido ficou claro que na apresentação dos resultados deveriam ser separados os sentidos do trabalho que mais se destacavam na trajetória de trabalho e os mais evidentes na perspectiva do envelhecimento. Portanto, a apresentação da discussão dos resultados iniciou pela visão dos adultos maduros sobre os sentidos do trabalho e foi seguida pelo envelhecimento e os sentidos do trabalho, pois o entendimento é que, embora alguns sentidos atribuídos ao trabalho sejam comuns à trajetória e ao momento atual dos entrevistados, existem outros sentidos que aparecem mais em uma fase ou outra da vida desses adultos maduros.

4 A VISÃO DOS ADULTOS MADUROS SOBRE OS SENTIDOS DO TRABALHO

No mundo ocidental, o trabalho é um dos fatores mais importantes para a organização da vida humana. É possível afirmar que o trabalho possui um caráter central na vida dos sujeitos desta pesquisa. Ao serem questionados, se trabalhariam mesmo se ganhassem um prêmio na loteria, todos foram unânimes em afirmar que continuariam sim trabalhando. Isso demonstra que o trabalho é central na vida desses sujeitos. Ou seja, o trabalho não tem sentido apenas como fonte de sustento e sobrevivência, mas, sobretudo, como uma atividade humana importante e com sentido para a autorrealização.

O trabalho segue ao longo da vida desses sujeitos, da juventude até a idade madura, ocupando um espaço temporal importante, muitas vezes retirado da família e do lazer. Porém, a centralidade pode se estabelecer a partir do grau de relevância conferido ao trabalho durante a vida, podendo haver diferenças de importância, conforme a fase da vida em que o trabalhador se encontra, levando o sujeito a medir as relações entre o trabalho e outros aspectos importantes de suas vidas. Por isso, é comum que um indivíduo tenha níveis diferentes de dedicação ao trabalho, em cada etapa profissional, tendo por isso diferentes motivações.

Como explicitado no capítulo anterior, existem algumas diferenças entre os sentidos atribuídos ao trabalho quando os sujeitos se referem à sua trajetória de trabalho e quando se referem à situação atual como corretores de imóveis. A trajetória é um olhar para o passado, que se constitui de sentidos que eram importantes na juventude e hoje podem continuar sendo ou não. Na situação atual como corretores de imóveis, alguns desses sentidos permanecem, porém outros não.

4.1 REMUNERAÇÃO: UMA QUESTÃO DE SOBREVIVÊNCIA

A remuneração como condição de sobrevivência foi o tema mais recorrente que surgiu na análise dos dados, assim como nas pesquisas sobre sentido do trabalho de Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Para a totalidade dos entrevistados, a remuneração representava uma forte pressão no sentido que era atribuído ao trabalho. Percebeu-se, também, que para os indivíduos

aposentados, que tinham uma remuneração garantida e que dava conta de prover as condições suficientes para a sua sobrevivência digna, a pressão era um pouco menor. Isso levou a fazer uma relação entre a remuneração e as necessidades de sobrevivência. Ora, é do senso comum que, no sistema capitalista, ter dinheiro é a condição da sobrevivência, já que não conseguimos produzir tudo o que precisamos para sobreviver. Vivemos num sistema de trocas, no qual a dinheiro é o parâmetro de equivalência dos valores das coisas.

Antes da apresentação mais detalhada dos resultados, porém, é necessário fazer alguns esclarecimentos. Nos dados, nem sempre todos os sujeitos se referiram ao termo remuneração. Alguns falavam em dinheiro, subsistência, sobrevivência, condições financeiras, salário. Semanticamente se referem à mesma coisa: a necessidade de prover as condições materiais de sua existência. Optou-se por utilizar o termo remuneração, apesar do termo utilizado pelo referencial teórico ser salário (MORIN, 2001; MARX, 2008). Essa escolha foi feita partindo do princípio que existem algumas diferenças importantes entre remuneração e salário. Embora possam ser utilizadas como sinônimos, o salário pressupõe a noção do emprego.

O trabalho pode estar relacionado ou não a trocas de natureza econômica e pode ser executado dentro ou fora de um emprego (MORIN, 2001). O emprego, por sua vez, diz respeito a um conjunto de atividades remuneradas, que implica quase necessariamente a noção de salário e na aceitação de que outra pessoa determine as suas condições de trabalho (MORIN, 2001). Porém, nem todo o trabalho remunerado pode ser considerado um emprego, especialmente se levando em conta as diversas formas que atualmente o trabalho vem assumindo na sociedade capitalista, em todas as suas metamorfoses, como o trabalho terceirizado, subcontratado, *part time*, trabalhos temporários, entre tantas outras formas de informalização do trabalho (ANTUNES, 2005).

É importante essa definição principalmente pelo fato dos sujeitos dessa pesquisa não possuírem vínculos empregatícios na atividade de corretor de imóveis. Por isso, o termo remuneração poderá incluir também a noção de salário. Para Marx (2008) o salário é a taxa mais baixa necessária para garantir a subsistência do trabalhador durante o trabalho e o sustento de sua família, para que assim “a raça de trabalhadores não se extinga”.

Nesta pesquisa, a remuneração apareceu no relato de todos entrevistados como condição fundamental para sobrevivência. O trabalho é considerado como o principal meio para garantir a manutenção das condições materiais da vida. Na pesquisa realizada por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) sobre o trabalho e seus sentidos, a remuneração foi considerada como um dos fatores mais importantes para atribuição de sentido a trabalho. Houve uma associação

unânime entre os entrevistados daquela pesquisa entre dinheiro e trabalho. Para a autora, “o trabalho é indiscutivelmente fonte de sobrevivência” (MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007, p. 54), mesmo para aqueles que não tinham uma relação tradicional de emprego, talvez apontando para novas relações de vínculo ou o crescimento do trabalho informal presente no contexto do país.

A remuneração possui uma forte pressão nas escolhas dos sujeitos pelo tipo de trabalho a ser realizado. Ter sucesso na esfera do trabalho tem uma forte vinculação com a remuneração. Na fala de Jorge fica evidente que sempre trabalhou em busca de dinheiro, tanto que quando recebia um convite de trabalho, as questões de remuneração eram o aspecto mais importante na avaliação das propostas:

E de lá da Getau eu fui pra uma outra madeireira, eu já estava estudando administração de empresas e na minha sala de aula estudava o filho do dono da madeireira, e era meu amigo, eu falava seguido. Um dia ele disse por que tu não trabalhar comigo lá? Tu trabalha na Getau, tu tem coisa pra me mandar, me passar conhecimento, que eles são multinacional e eu sou brasileiro. Eu disse, tá, quanto é que tu vais me pagar? Ai, eu te pago tanto. Foi um pouco mais e eu fui, trabalhei na madeireira, dois anos, talvez três. (Jorge, 64 anos)

O trabalho aparece ao homem como meio para satisfação das necessidades de manutenção de sua existência física. Por isso, para garantir a sua sobrevivência, os sujeitos precisam do trabalho, pois é através dele, mais precisamente da remuneração, que mantém o seu corpo físico, o objeto da sua atividade produtiva. Apesar de não precisar da remuneração que vem do trabalho de corretora, Clarice reconhece que, mesmo sendo uma atividade “desgastante”, muitos colegas precisam deste trabalho para “botar comida na mesa”, tanto que alguns acabam tendo atitudes de ética duvidosa, devido a essa necessidade de sobreviver.

Porque realmente, financeiramente... Não necessito disso, entende? Por ter que botar comida na mesa, como muitos colegas realmente precisam, né, tem. E eu acho que eu enlouqueceria se eu tivesse que (viver) dessa atividade (corretor de imóveis). Eu acho que é por isso que muitos, né, acabam fazendo alguma coisa que não deveriam, né, por necessidade. Por que é desgastante, né. (Clarice, 61 anos)

A necessidade de sobrevivência leva muitas pessoas a procurar por trabalhos, não em função da realização das suas aptidões, talentos ou pela satisfação pessoal, mas em troca de uma remuneração que atenda a essa necessidade. Alguns dos entrevistados acabaram por trabalhar em atividades nas quais não encontravam satisfação, em razão do contexto objetivo no qual estavam inseridos, ou mais precisamente, pela busca do sustento material. Lukács (1981) quando fala sobre a concepção marxiana da história, diz que os homens fazem a sua

história, mas não nas circunstâncias escolhidas por eles; apenas respondem, mais ou menos conscientemente “às condições concretas que lhes são apresentadas a cada momento pelas possibilidades do desenvolvimento social” (LUKÁCS, 1981, p. 49).

Nesse sentido, frente à necessidade de prover o sustento da família recém formada, Gabriel respondeu à alternativa concreta que lhe foi apresentada naquele momento de sua vida, e decidiu trabalhar em outra atividade que poderia proporcionar uma remuneração maior, o que implicou em abandonar o sonho da carreira liberal como arquiteto.

Eu fazia a faculdade ainda de arquitetura quando eu me casei, tá e... durante a faculdade de arquitetura, na fase quase de conclusão, em função de ter casado e tal, eu comecei a trabalhar em alguma coisa que... que a arquitetura acima de tudo era uma... uma ideologia, né. E a realidade era outra. Então tinha que adequar o casamento, já nasceu uma filha, logo em seguida. Então tinha que sustentar a família, aquela história de... Então eu comecei a trabalhar com vendas. tá numa, numa, numa coisa que eu achei que tinha a ver com arquitetura que era projetar móveis, tá, então uma empresa projetava e vendia. Então estava mais ou menos dentro do que eu estava estudando. Porém, a coisa foi se desenvolvendo num ponto que, pô, vendas não era o que eu... Eu não queria ser vendedor. Não era isso aí que eu tinha pensado pra minha vida. Estava fazendo uma faculdade pra não ser vendedor, não tinha essa ideia de vendas. E aí me surgiu uma oportunidade de trabalhar numa multinacional, ganhar três vezes mais que eu ganhava na época. (Gabriel, 63 anos)

Na visão deste sujeito, em razão do sustento da sua família, precisou optar por um trabalho estranhado (MARX, 2008), ao qual não tinha qualquer vinculação. Quando diz que não era aquilo que tinha pensado para sua vida, o demonstra que este trabalho era uma atividade imposta, exterior, forçada e compulsória (MARX, 2008), mas que era a condição para sua sobrevivência. A realização no e pelo trabalho, que deveria se constituir na finalidade básica do ser social, se converteu em meio de subsistência (ANTUNES, 2007).

Tavares (2015), em sua pesquisa com trabalhadores aposentáveis de uma indústria mineradora, identificou que parte destes trabalhadores estava empenhada em garantir os recursos básicos para a sobrevivência, em função da insuficiência dos rendimentos da aposentadoria. Da mesma forma, identificou-se nos resultados desta pesquisa que os sujeitos que não estão aposentados veem o trabalho como a única forma de uma existência digna na velhice. A fala de Jorge demonstra a consciência de que precisará trabalhar, mesmo depois de aposentado para poder sobreviver:

Mais ainda, vou trabalhar mais ainda (depois) de aposentado, porque não, não vai pagar minhas contas. Já fui ver com advogado previdenciário, ele (disse) R\$ 1.100, R\$1.200, no máximo que eu vou conseguir. Pra minha (subsistência)... (Jorge, 64 anos)

Nesse sentido, fica clara a relação do trabalho com a remuneração como condição da sobrevivência para esses sujeitos, tal como postulado por Marx (2008), Antunes (2007) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Assim como para Morin (2001) o trabalho para estes sujeitos está claramente associado à noção de salário, que permite prover as necessidades básicas de sobrevivência.

4.2 A IMPORTÂNCIA DO *STATUS* SOCIAL

O *status* social pode ser definido pelo lugar ou posição que um indivíduo ocupa na estrutura social e sua relação com os outros indivíduos. A definição de *status* social utilizada nesse estudo é fundamentada na perspectiva sociológica, embora existam outras perspectivas que dão conta deste conceito. Segundo o Dicionário de Sociologia (1981), o *status* social está associado a características da posição da pessoa conforme os valores sociais compartilhados pela sociedade. O indivíduo pode ocupar diferentes tipos de *status* social, como representante de determinado grupo, instituição ou classe social, o que pode lhe conferir certo prestígio.

Conforme as teorias sociológicas existem algumas diferenças entre os tipos de *status*. O *status* social pode ser atribuído, sendo independente da capacidade ou das ações do indivíduo. Um exemplo é o *status* familiar, atribuído pelo nascimento. O *status* também pode adquirido e se relaciona, via de regra, com atividades econômicas e profissionais, o que depende do esforço e do aperfeiçoamento pessoal. O tipo ou posto de trabalho ocupado ou a profissão, por exemplo, pode definir o *status* social do indivíduo no meio em que ele vive.

É muito comum observar, nas sociedades capitalistas, a busca dos indivíduos em modificar o seu *status*, através da sua capacidade pessoal. Por mais rígida que seja a estratificação de uma sociedade e por mais numerosos que sejam os *status* atribuídos, existem meios pelos quais as pessoas podem ascender socialmente e o trabalho se apresenta como uma dessas possibilidades. Portanto, o tipo de *status* utilizado nessa análise se refere ao *status* social que é atribuído pelo trabalho.

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007), um dos sentidos do trabalho é o *status* que esse fornece. Segundo as autoras, a empresa onde a pessoa trabalha, o cargo que ocupa e os benefícios que usufrui são componentes importantes na atribuição de sentido ao trabalho. É

possível evidenciar, na fala de Mário, a importância do *status* social que o cargo que ocupava lhe conferia. Durante diversos momentos do seu relato, buscava credenciar sua posição na hierarquia, a fim de que o seu *status* ficasse evidente, conforme é possível observar no fragmento a seguir:

Só que o nosso relacionamento, como eu era diretor da seguradora, era sempre naquela condição de estar nas agências, de estar nos comitês, de decidir junto, então eu não atuava como gerente do banco, mas o *staff* era né [...] vivíamos sempre nas agências como diretoria, né, então tu tinha esse *status*, motorista com eles, enfim... Mas era legal porque tu sentava, ou com ele (diretor geral) ou com o presidente, porque era o estratégico [...] Então eu vivia num universo de mundo que era... bom, nós tínhamos um Diplomata (carro), Opala Diplomata, na época, com motorista, eu agendava Uruguaiana, olha nós estamos indo pra Uruguaiana, e chegava lá na condição de dono... Então tinha um *status* legal [...] Então eu vivia nesse universo e em todos os lugares que a gente ia pelo Brasil a fora era o que tu imaginar de melhores hotéis, e um detalhe: tudo de graça. (Mário, 53 anos)

O *status* social foi um valor que ficou muito evidente no relato dos sujeitos da pesquisa. Observou-se uma forte relação do papel do *status* adquirido pelos cargos ocupados ou funções executadas pelos sujeitos, em especial quando se referiam às suas trajetórias profissionais, antes da profissão de corretor. No relato de Mário sobre o início de sua trajetória profissional, é possível observar a sua intenção de atingir um *status* superior através das oportunidades de crescimento na hierarquia de uma organização.

Saí e ao mesmo tempo surgiu uma vaga pra mim trabalhar no Banco Nacional. Entrei ali e fui caixa do banco, lá na Andradas. A partir daí eu atendia as pessoas e eu conheci uma moça, uma senhora chamada Carolina, nunca me esqueço o nome dela, argentina, querida, sempre no meu caixa, né... Ficamos ali, e ela disse assim pra mim, “Luis o meu marido trabalha na Real Seguradora, do Banco Real e eles estão precisando de gerentes de seguro. Tu não quer trabalhar com ele?” Ai eu digo, quero, tenho interesse. Porque, justamente naquele período do banco nacional eles estavam reduzindo pessoas, então todo mundo estava morrendo de medo daquela coisa, sai não sai, enfim, e o banco tem muito isso de stress de vende agência, vende banco, demite... Aí eu fui falar com ele e ele gostou do meu perfil e então tu vai pra entrevista, tá? E chegando na entrevista a psicóloga perguntou qual era o meu sonho, o meu desejo e tal... E eu digo, olha o meu desejo é crescer na empresa e chegar a cargo de diretor, aquela coisa assim de, claro uma pretensão de crescimento, né. (Mário, 53 anos)

A capacidade de realização e de atingir objetivos aparecem como indicação que confere *status* ao indivíduo, relacionada à competência na execução de tarefas de grande responsabilidade.

Aí mudou totalmente a linha de trabalho, né, eu passei a ser o diretor da seguradora, responsável por toda a região Sul. Aí o Real tinha três seguradoras e eu respondia pelas três. Aí fiquei ali uns três anos e eu comecei ter, de novo, sucesso nos resultados,

aí ficou aquela briga do banco, querendo que eu entrasse pro Banco Real, assumindo um cargo, e a seguradora querendo que eu ficasse por causa dos resultados. (Mário, 53 anos)

Então foi muito gratificante pra mim, fiz grandes projetos de assentamento de colonos, obras de assentamento, eram 140. Fizemos projetos de galpões, pocilgas, poços artesianos, né, e veio uma verba muito grande para fazer esses assentamentos, foi quando o governador [...] me chamou pra eu assumir, né. (Clarice, 61 anos)

Segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007) a organização contribui significativamente para a identidade das pessoas, o que acaba por conferir *status*. Nesse sentido, os entrevistados deixam clara a importância da reputação da empresa. Por outro lado, a falta de prestígio de uma determinada atividade também se evidencia nos dados como um indicador da importância do *status* para conferir sentido ao trabalho.

Me formei pra me formar, só. Porque eu já estava tão evolvido, já era supervisor de vendas. Ah, aquilo ali era o... Uma empresa, pô, muito boa e tal, tá rendendo um desenvolvimento. E assim foi... Eu trabalhava na 3M do Brasil, não sei se pode dizer... Eu trabalhava num departamento, meio de elite, assim... Trabalhava com órgãos governamentais e com prefeituras do estado do Rio Grande do Sul. (Gabriel, 63 anos)

Voltei porque eu gosto da “Empresa A” aqui, tem uma loja é... Não sei, eu gosto do sistema, tem nome também dá um pouco de respeito [...] (Clarice, 61 anos)

Em se tratando de *status* social atribuído pelo trabalho, o campo profissional pode se configurar como o espaço onde surgem oportunidades de crescimento e de mobilidade social. Esta busca pelo *status*, porém, ocorre em um contexto de competição entre pessoas e grupos e, muitas vezes, representa a ideia de vitória ou de derrota. No seu relato, Jorge demonstra que vê no trabalho a perspectiva de modificar as condições de vida, de atingir um *status* social e uma estabilidade material. Considera que não conseguiu atingir esse objetivo por falta de oportunidade ou talvez por incapacidade. Como ele era autônomo, não tinha acesso a nenhum programa de formação continuada, o que talvez tenha contribuído para reforçar esse sentimento. Nesse sentido, passa a impressão de que se sente frustrado por não ter conseguido “vencer” na vida através do trabalho.

Não teve muita perspectiva mesmo de grandes negócios e eu fiquei sempre no mais ou menos. Infelizmente tive que ficar nisso. Nunca aconteceu um *up* muito grande e

agora vai [...] Ah, às vezes eu me pergunto também... Não aconteceu por quê? Nunca tive eu acho que a sorte que tinha que ter, porque um negócio é capacidade, sorte e oportunidade. Aí não pintou sorte, nem oportunidade, só trabalho. [...] Só, simplesmente, talvez essa minha capacidade. Eu não vou ficar enlouquecendo assim, ah, mas como é que eu não venci na vida, meu Deus, eu sou um derrotado. Não vou fazer isso... Não deu, não deu porque não deu. Vou viver com que dá pra viver assim mesmo. Não tem o que fazer. (Jorge, 64 anos)

A partir da análise dos dados e de acordo com o referencial teórico de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), é possível inferir que o *status* social é um valor importante na atribuição de sentido ao trabalho para que estes sujeitos, embora a maior parte dos indicadores esteja concentrada nas falas a respeito da trajetória profissional. Nos relatos sobre as motivações para a escolha da profissão de corretor, o *status* não aparece como um indicador de sentido do trabalho para esses sujeitos. Isso pode indicar que o *status* social é um valor que está mais presente na juventude.

Parece que o conceito de *status* social vai mudando ao longo da vida e que, próximo à velhice, vai perdendo a importância para o indivíduo. Isso também pode indicar uma predisposição ao processo de desengajamento, ou seja, a consciência de que com a proximidade da velhice, alguns papéis sociais diminuem, alguns espaços sociais vão encolhendo, alterando a qualidade, o padrão e o estilo da interação. Nesse sentido, a partir da reestruturação dos objetivos, pode haver uma mudança na personalidade, que faz com que os indivíduos passem a se preocupar mais consigo mesmo, diminuindo o envolvimento com outras pessoas. Nesse contexto, é possível que o *status* social não tenha tanto peso, como em outras etapas da vida. Outra possibilidade a ser levada em conta, é que ser corretor de imóveis pode não representar uma atividade com *status* social relevante para esses indivíduos, já que todos apontaram características de precariedade na atividade.

4.3 O RECONHECIMENTO: O OLHAR DO OUTRO

O reconhecimento é uma maneira específica de retribuição simbólica, na qual o sujeito é reconhecido pelo outro na sua singularidade, através de suas contribuições no trabalho (MENDES, 2007). Muitos autores indicam que o reconhecimento é um aspecto importante para atribuir sentido ao trabalho (MORIN, 2001; TOLFO e PICCININI, 2007; MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007). O reconhecimento é vivenciado quando o sujeito considera

que o trabalho que desenvolve é expressivo e importante tanto para a organização quanto para a sociedade. O reconhecimento se expressa também quando o indivíduo sente que é aceito e admirado pelo que realiza e quando o trabalho se constitui em um modo de deixar sua marca pessoal (LIMA, GARCIA e TOMAZ, 2015). Assim como para estes autores, o reconhecimento foi citado nas falas dos entrevistados como um componente importante em um trabalho com sentido.

A maioria dos sujeitos relatou os momentos de suas trajetórias em que foram reconhecidos pelo trabalho que realizavam. As falas estavam sempre carregadas de um sentimento de realização, orgulho, satisfação e prazer quando se referiam a estas situações nas quais tiveram sua capacidade reconhecida. A importância do reconhecimento se concentrou principalmente no relato da trajetória profissional, quando relembram sua história de trabalho, que remetia mais ao passado desses sujeitos. Para dois dos entrevistados, essa fala surgiu também no presente, ou seja, na situação de trabalho atual, como corretores de imóveis. Esse reconhecimento vinha de diversas formas, como na promoção a cargos de chefia e no reconhecimento da competência por seus superiores. O relato de Clarice e Mário mostra evidências desse reconhecimento, que vieram na forma de promoções a cargos de chefia.

Gostei do meu curso e tudo, sempre trabalhei nessa área, né, nos três primeiros meses já peguei um cargo de chefia no emprego que eu tinha que era no hospital de Pronto Socorro municipal e administrava praticamente toda parte administrativa do hospital, desde a entrada dos pacientes até a cobrança e o encaminhamento para outros hospitais. Eu cuidava desta parte, assim. Também reestruturei muita coisa assim no hospital, porque o pessoal viu que eu tinha, gostava de trabalhar, tinha vontade de trabalhar, então eles me consultavam, o diretor do hospital, qualquer coisa pra mim dar um parecer, foi um emprego assim que eu fiquei 8 anos e foi muito legal. (Clarice, 61 anos)

Bem, aí eu me lembro que eu cheguei nessa fase, como a seguradora não queria me liberar de jeito nenhum, queriam inclusive me promover a gerente geral a nível de Brasil, ir pra São Paulo. Só que eu já era casado, tinha mulher e uma filha pequena. Tinha 29, 28 (idade). Uma coisa assim muito de crescimento, bastante... Porque eu tinha uma facilidade de relação, né, de pessoas, e isso era muito importante e os resultados vinham por essa relação. (Mário, 53 anos)

Segundo a psicodinâmica do trabalho, a construção da identidade se mobiliza através de um processo de retribuição simbólica, do reconhecimento do trabalhador pelo “outro” nas suas características singulares e na sua capacidade de contribuir para a organização do trabalho (MENDES, 2007). As falas dos entrevistados também evidenciam situações de

reconhecimento pelos “outros” da capacidade no alcance de objetivos e na execução das tarefas próprias de trabalho.

Comecei a trabalhar ali. Nesse meio tempo, Passo Fundo (cidade), aquela região do planalto médio, precisava de um gerente de seguros pra atender a região, aí me convidaram pra ir prá lá e eu fui. Aí, comecei a trabalhar na região, comecei a trabalhar e fiz um belo dum trabalho, resultados, metas, enfim... tudo. Fiquei 4 anos lá na região, Passo Fundo. A partir daí, eles, por consequência do trabalho, me convidaram pra assumir todas as seguradoras do RS. Aí eu vim pra Porto Alegre e trabalhei ali na 24 de Outubro (avenida), perto da caixa d’água, hoje é o Santander (banco). (Mário, 53 anos)

Segundo Mendes (2007) o trabalhador se mobiliza e se engaja no seu trabalho através do seu poder de negociação, pressionando, aderindo ou rejeitando as regras do trabalho, numa dinâmica de troca para atingir seus objetivos pessoais e de trabalho. Isso gera sofrimento, porque a organização do trabalho nem sempre tem espaço para essa mobilização. Nesse sentido, o reconhecimento desse sofrimento é importante para ressignificá-lo, dando lugar à realização do sujeito e ao prazer. No fragmento abaixo Clarice demonstra que seus superiores reconheciam a sua capacidade de realizar um trabalho difícil e de grande responsabilidade, que poderia trazer diversos conflitos (sofrimentos). Na sua fala, relata que reconheciam que ela era comprometida, que se mobilizaria para atingir estes objetivos e que estava “a altura” do trabalho.

Então conclui esse trabalho e depois a, também teve outro projeto e o governo me chamou para fazer a prestação de contas, o presidente do INCRA, que aí em Brasília, disse olha só aceitamos passar... E era uma quantidade grande de veículos que eles iam dar para Emater e para (inaudível) eram 100 carros, se a Clarice fizer a prestação de contas, que até hoje não saiu de determinadas coisas que eu tinha que fazer... Se a Clarice assumir a gente vai liberar, porque eles sabiam que eu pegava e ia fundo, não interessava como é que, quem ia ser pressionado ou não, né. (Clarice, 61 anos)

Alguns sujeitos destacaram a falta de reconhecimento como uma característica de um trabalho sem sentido. Essa falta de reconhecimento se deve, mais precisamente, a falta de oportunidades de crescimento, ganhos de remuneração, reconhecimento dos “outros” (grifo da autora):

Às vezes eu fico chateada. Porque eu ajudei a pessoa a comprar, adquirir uma coisa que ela queria, busquei junto com ela, entende, isso aí é bom, é saber mostrar, identificar, e ver e mostrar para pessoa o que serve e o que não serve. Às vezes tu não tem. É ruim de as vezes tu não recebe a tua contrapartida, quando tu vê o cliente comprou uma coisa que tu mostrou com outro colega... Essa é a parte ruim, né? A falta de reconhecimento dos outros... (Clarice, 61 anos)

Na verdade eu comecei na corretagem depois que sai da Marcopolo e eu me senti assim, é pouco pra mim, né, fazer aquele setor administrativo da Marcopolo e eu estava me formando em administração de empresas. (Jorge, 64 anos)

Eu tinha, em 2010, assim eu já tinha, estava... Não aguentava mais ver os comerciantes, de... Quando tu enjoa... de um ramo que tu não quer mais mesmo, é muito tempo nele, sempre deu resultado só para o gasto, nunca deu resultado para fazer, fazer um patrimônio, nunca deu e eu disse chega, vou mudar, até fiquei demais... (Jorge, 64 anos)

Segundo Mendes (2007) o reconhecimento é um processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho. Esse processo de valorização “possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e reconhecimento de si mesmo” (MENDES, p. 43). A falta de reconhecimento aparece no relato como a não valorização do esforço desses sujeitos. Isso reafirma a importância do reconhecimento para conferir sentido ao trabalho.

Embora o reconhecimento seja um fator importante para dar sentido ao trabalho, nem sempre ele é o suficiente para mobilizar o sujeito a ressignificar as situações geradoras de sofrimento e transformá-las em situações de prazer. Nesse sentido, a fala de Mário demonstra que o reconhecimento não foi suficiente para subverter os efeitos prejudiciais do trabalho, que afetavam diretamente a sua saúde.

E de novo né, o Banco estava pra ser vendido... Por quê? Porque lá em São Paulo, que é a matriz, eles estavam reformulando toda a estrutura de novo do grupo, então se tinha cinco eles estavam deixando dois. Esses dois viajavam Brasil todo, eu digo, não, tá louco. Tanto que até hoje tu começa a falar com o pessoal, tem muitos que estão saindo por conta disso, né, tu passa a ter essa dificuldade. E eu saí, montei minha corretora de seguros. Comecei a trabalhar como corretor. [...] E então, tu chega num padrão assim de tempo, e bom, eu vivia tendo enxaquecas, aquelas... doenças naturais do stress, muito stress... E aquilo foi acumulando, né, porque tu só tinha prazer quando tu atingia os objetivos naquele dia que tu comemorava, né, depois era ligação direto... (Mário, 53 anos)

Para Mendes (2007) o reconhecimento, ainda que seja um dos modos de fortalecimento das estruturas psíquicas da saúde, pode ser uma maneira de capturar os sujeitos trabalhadores nas armadilhas da dominação. Considerando a centralidade do trabalho na vida das pessoas e seu papel no engajamento dos sujeitos, a organização do trabalho promete utilizar o trabalho como fonte de autorrealização, levando os trabalhadores muitas vezes à exaustão em nome de uma promessa (MENDES, 2007, p. 45).

4.4 SATISFAÇÃO PESSOAL: PRAZER, AUTONOMIA E REALIZAÇÃO PESSOAL

A satisfação pessoal, ou seja, o prazer em exercer a atividade de trabalho, apareceu dos resultados desta pesquisa como um aspecto importante para que um trabalho tenha sentido. Um trabalho com sentido é entendido como “aquele que realiza, satisfaz e estimula o indivíduo para o desempenho de suas tarefas” (BITENCOURT et al, 2011, p. 36) e que proporciona prazer e o sentimento de realização pessoal (MORIN, 2001). Portanto deve ser prazeroso, promover autonomia, proporcionar aprendizagem e trazer reconhecimento (MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007).

Em muitos dos referenciais utilizados, a satisfação pessoal é composta de diversos aspectos como o prazer, sentimento de realização e reconhecimento. Parece, dessa forma, que está associada necessariamente ao reconhecimento. Para Mendes (2007) o prazer apresenta-se como o resultado dos sentimentos de utilidade e produtividade e é indissociável dos sentimentos de valorização e de reconhecimento. O entendimento nesse trabalho é que sim, o reconhecimento proporciona a satisfação pessoal, mas nem sempre. Se o reconhecimento for considerado como uma valorização do esforço do sujeito pelo outro, perde-se a dimensão do auto-reconhecimento. Nesta pesquisa, um dos entrevistados, apesar de ser reconhecido em suas capacidades, através de cargo, remuneração e *status*, não estava satisfeito com o trabalho. Esse é o entendimento que levou a separar a satisfação pessoal do reconhecimento para fins de análise.

Nesse sentido, a ideia de satisfação pessoal que mais corresponde aos resultados deste trabalho se fundamenta na perspectiva de Morin (2001). A realização de um trabalho possibilita ao sujeito exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, trazendo um sentimento de realização e permitindo realizar seu potencial e desenvolver sua autonomia e senso de responsabilidade. Na sua pesquisa, muitas pessoas relataram que um trabalho que

satisfaz corresponde à sua personalidade, aos talentos e aos desejos delas, possibilita provar seus valores pessoais, realizar suas ambições, vencer desafios ou perseguir ideais (MORIN, 2001).

A satisfação pessoal apareceu como a principal resposta dos sujeitos quando foram perguntados diretamente sobre o que é um trabalho com sentido. Apenas um dos sujeitos não deu esta resposta, pois de todos, é o que tem a visão mais negativa a respeito de sua trajetória pessoal de trabalho. Porém, em outras falas, esse mesmo sujeito evidenciou que a satisfação pessoal é um componente importante para um trabalho com sentido.

Para esses sujeitos, um trabalho que traga satisfação pessoal significa que deve ser feito com prazer. Uma característica recorrente de um trabalho com sentido se refere à possibilidade de fazer algo que gostam e sentem prazer e os faz sentir-se bem na realização do trabalho. Abaixo, os fragmentos expressam esse aspecto:

Foi bom, eu me apaixonei logo, porque comecei a sair com pessoas e mostrar imóveis. Então, daí, gostei muito, foi bem interessante. E já saiu venda também que foi bem bom, muito importante (risos). Então, umas coisas... só coisas boas eu achei. Coisas que eu estou gostando de fazer, gosto de fazer.[...] Tem que ter, tem que gostar do que tu faz, né, porque tem que se sentir bem, se sentir feliz onde tu está trabalhando. (Gabriel, 63 anos)

[o trabalho remunerado tem a mesma importância do trabalho voluntário] no mesmo patamar... Eu acho que acima das condições financeiras está no tu se sentir bem no que tu estás fazendo. Isso é importante, primordial... (Clarice, 61 anos)

Que me dá prazer... Eu tenho uma característica... Então o meu trabalho é o meu prazer. Enquanto eu tiver prazer de vir para “Empresa A” (inaudível) por isso que eu estou até hoje, né, porque eu tenho prazer de trabalhar. Eu tenho prazer de trabalhar. (inaudível) quando eu não me sinto bem no rancho... No outro dia... Isso vale... Ensinamento de vida, né? (Mário, 53 anos)

A sensação de superar desafios e exercer autonomia também aparece como fonte de satisfação pessoal. Quanto à questão da autonomia, para os entrevistados se relaciona à possibilidade de fazer escolhas, de tomar decisões e se responsabilizar por elas.

E quando eu trabalhava no pronto-socorro eu também... Uma vez, eles (donos da empresa) foram para a praia e me deixaram encarregada de fazer a... Encaminhar todo o faturamento e as contas cobradas do INSS e tudo e do Ipê, e tava tudo atrasado e eu, sem forçar ninguém, por que a esposa do “coisa” (dono da empresa) era pedagoga, era psicóloga e através de testes achava que cada tinha que... Um tinha que bater máquina o outro tinha que fazer a soma, outro o cálculo, fazer conferência e muitas vezes as

peessoas não gostavam de fazer aquilo, então eu falei enquanto eu estiver aqui cada um vai fazer aquilo que gosta e que é mais... Que rende mais, então eu liberei... (Clarice, 61 anos)

Realizar algo que reflita sua personalidade, os seus talentos, atenda aos seus desejos e valores pessoais e permita perseguir ideais também traz satisfação pessoal e sentimento de realização a esses sujeitos. A fala de Gabriel expressa a sua satisfação em auxiliar pessoas a realizarem seus sonhos, o que mostra a importância de realizar um trabalho de acordo com seus valores pessoais.

Aí meu genro, há um tempo atrás, uns quatro, cinco, seis anos atrás, cinco anos atrás, começou a trabalhar com corretagem. Aí me convidou pra trabalhar junto com ele. E aí eu disse, olha, achei divertido, uma coisa legal, por que lida com imóveis, muitos imóveis, então tu vai em apartamento e vai... e dá opinião, e os clientes aceitam, bastante coisa, né. Quando tu te identifica, não como uma pessoa que quer vender um imóvel, assim, bah, compra isso aqui que vai ser bom pra ti. Não, vê o quê que a pessoa quer, tu vai querer fazer uma, atender uma necessidade, um sonho... Bah, a pessoa está comprando o primeiro, o caszinho está comprando o primeiro apartamento... É tudo na vida pra eles... É uma coisa, assim, fantástica, tu vê um brilho nos olhos das pessoas, então tu vê que eles, pô, uma idealização de todo um futuro que eles vão ter pela frente. Então isso aí, pô, me deu uma satisfação muito grande de trabalhar com isso aí... (Gabriel, 63 anos)

Para Clarice a escolha por um trabalho como corretora levou em conta a possibilidade de realizar o desejo de ajudar as pessoas. Sua satisfação pessoal está em conseguir, através do seu trabalho, perseguir este ideal, mesmo tendo consciência que isso não é interessante para muitas empresas.

Foi quando então eu pensei, bom, entrar por uma imobiliária acho que é uma boa eu vou também poder ajudar as pessoas. E ajudo, muita gente vem me consultar, como é que se faz isso, como é que não se faz aquilo e qual é o risco que eu corro... É uma coisa legal, assim, tu se sente não só aqueles corretores que só querem vender, vender, vender, sabe? Então... Mas eu quero ver a pessoa feliz, entende? Eu sei que para muita empresa isso não é interessante, cogito em te dizer isso... Mas se eu puder ajudar as pessoas eu ajudo, não tem problema nenhum, eu não nego informação. (Clarice, 61 anos)

A possibilidade de resolver problemas e de realizar seu potencial traz aos indivíduos um sentimento de realização. Poder expressar no trabalho sua subjetividade, ou seja, sua identidade pessoal, no qual os sujeitos se reconhecem no resultado desse trabalho, também traz satisfação pessoal. Segundo Lukács (1981) uma das principais características do trabalho

humano é a posição teleológica do trabalho, através da qual o homem elabora e planeja mentalmente seu trabalho, com objetivo de estabelecer fins, não sendo, portanto, resultado de mera causalidade. É o componente criativo, no qual o homem é capaz de idear em sua consciência, ou seja, conceber um objetivo e pensar nos meios para chegar ao resultado. Essa é a expressão da humanidade do trabalho, segundo Lukács (1981) e justamente a que difere o homem, enquanto ser social, dos animais (MARX, 1996).

Dessa forma, alguns entrevistados salientam que o trabalho, do ponto de vista do prazer, está relacionado à possibilidade imprimir no trabalho sua subjetividade e se reconhecer no resultado desse trabalho. Gabriel, que é formado em arquitetura, mas nunca exerceu sua profissão, encontrou uma forma de realizar seu potencial de arquiteto, auxiliando seus clientes com orientações e sugestões de reformas nos imóveis.

E poder ajudar no sentido de, poder mexer num imóvel usado, ah isso aqui dá, não, pode, dar sugestões dentro de um... fazer uma reforminha e tal, uma decoração. [sim, a tua parte mais técnica]. Mais técnica. Então isso aí... É eu achei legal e comecei a trabalhar com isso aí e estou até hoje aí com isso. Isso fazem cinco anos que estou com corretagem. (Gabriel, 63 anos)

Nesta fala do entrevistado, ele demonstra que a profissão de corretor lhe deu a liberdade de utilizar o seu potencial para auxiliar os seus clientes. A flexibilidade da profissão e possibilidade de gerir seu tempo, também é uma situação que lhe permite se dedicar a desenvolver um trabalho personalizado e que agregue valor aos seus clientes.

Marx (1996) dizia que a principal distinção entre o pior arquiteto e a melhor abelha é que ele concebe na sua mente o projeto, antes de transformá-lo em realidade. Esse ato de pôr consciente pressupõe um conhecimento concreto capaz de determinar um processo em todas as suas fases, suas finalidades e meios. Gabriel aliou seu talento, seu desejo de trabalhar com arquitetura à sua atividade de corretor de imóveis, de modo que conseguisse expressar sua subjetividade e identidade no resultado do seu trabalho. Na visão de Lukács (1981) através deste pôr teleológico, que remete a uma dimensão fundamental da subjetividade do ser, o homem é capaz de dar sentido e significado ao seu trabalho.

Por outro lado, um trabalho sem sentido é aquele em que não há envolvimento da subjetividade, que é rotineiro, automático, que não expressa a identidade, no qual a pessoa não se sente identificada com o que faz. O fragmento abaixo evidencia este sentimento.

Trabalho sem sentido é uma coisa que tu... Pra mim, eu penso que... Uma coisa é eu fazer automaticamente, sem ter... sem ter emoção, sem botar emoção nenhuma no que tu está fazendo. Fazer por fazer, sabe, tipo bater ponto, alguma coisa, entrar num negócio, fazer sei lá um trabalho... Não tenho ideia assim, mas que não te dê, que tu faça por fazer. Sabe, uma obrigação... Trabalho que não te dê, não te cause emoção nenhuma de fazer. Faça assim... bah, que saco fazer isso, mas vai me dar uma remuneração, eu vou fazer. Então é uma coisa sem sentido. (Gabriel, 63 anos)

A importância em trabalhar em algo que corresponda à personalidade dos indivíduos, aos seus talentos e desejos, que permita realizar suas ambições, vencer desafios ou perseguir ideais ficou muito claro quando os entrevistados foram questionados sobre se trabalhariam caso ganhassem um prêmio milionário na loteria. Todos responderam que sim, porém trabalhariam em algo que os realizassem como pessoas. Todos os entrevistados indicaram que trabalhariam em atividades para as quais achavam que tinham talento, nas quais sentiam prazer e pudessem realizar suas ambições. Estando livres das pressões materiais de sobrevivência, se dedicariam a um trabalho que os realizassem como pessoas, referindo-se aos sonhos que não conseguiram realizar. Dois entrevistados disseram que se sentem frustrados por não terem conseguido se realizar na profissão para a qual tem talento. As falas deixam clara a necessidade dos sujeitos de se reconhecerem no resultado do seu trabalho.

Primeiro ia dar uma boa de umas viajadas aí, né... Aí realizaria um sonho da minha mulher de fazer viagens pra onde ela quer ir... Um dia a gente vai ir, não sei (quando)... Se viesse esse dinheiro, a gente ia mais rápido, né. Mas, essa aí é a primeira coisa que faria. E depois, continuaria trabalhando, daí em montaria uma... eu sempre idealizei... montaria um super escritório, assim, de arquitetura e contrataria os melhores caras, assim... E aí eu teria condições de pagar... o que eles merecem, né. Eu sei que eles merecem. Então isso aí eu faria. [Então tu não trabalharia só para ganhar o dinheiro] Para satisfazer uma... realizar o meu sonho antigo de montar um super escritório de arquitetura. (Gabriel, 63 anos)

Uma indústria, prefiro. Prefiro uma indústria injetora de plástico. Isso é o que eu sempre sonhei na minha vida. Se eu fizer, eu vou achar, vou achar um produto que uma indústria precisa fazer que eu vou fazer pra ela. Eu vou achar, vou falar com o SENAI, vou lá pergunto qual é a indústria que está precisando produzir uma coisa terceirizada, eu produzo. Sempre pensei que isso eu ia fazer um dia, mas eu acho que não vai, não vai acontecer. Talvez ou não. Mas só se é isso, ganhar na Mega Sena, vai ser (entusiasmo). Vai mesmo, porque eu vou buscar. Vou buscar, isso eu faço mesmo. [Porque tu tem esse sonho?] É o sonho de ter uma indústria, pra ser o dono de uma indústria... Eu não sei porque, eu gosto disso. Eu adoro, é o meu sonho. (Jorge, 64 anos)

Nesse sentido, a satisfação pessoal constitui um dos elementos que compõe o sentido do trabalho para estes sujeitos. Essas vivências de prazer (MENDES, 2007) se manifestam no sentimento de realização em fazer algo do qual se gosta e que leve em conta seus desejos e valores pessoais, na possibilidade de exercer autonomia, de expressar sua identidade e personalidade, de modo que se reconheçam no resultado o trabalho.

5 O ENVELHECIMENTO E OS SENTIDOS DO TRABALHO

Difícilmente é possível falar sobre os sentidos do trabalho para trabalhadores adultos maduros, sem falar sobre o envelhecimento. Como os sujeitos entrevistados possuem uma trajetória de trabalho diferenciada, pensar nos sentidos do trabalho nessa fase, também implica em evidenciar essas diferenças. Por isso, foi necessário separar as visões desses atores entre os sentidos do trabalho na trajetória de trabalho, que evidenciam mais a visão sobre o passado profissional, e os sentidos do trabalho na situação atual.

Como mencionado, por tratar-se de um grupo heterogêneo, existem algumas diferenças e semelhanças entre os sujeitos desta pesquisa que ficam nítidas, como por exemplo, o fato de dois destes já encontrarem-se na situação de aposentados. Observou-se que existe uma diferença considerável entre as visões desses sujeitos aposentados e os sujeitos não aposentados. Contudo, se buscou aproximar as falas a fim de encontrar as similaridades e as diferenças deste grupo.

O tema do envelhecimento não foi abordado de forma direta na entrevista, mas com exceção das ocasiões em que o assunto emergia das falas. O objetivo foi abordar elementos que pudessem trazer à tona esse tema, sem que a abordagem fosse direta, pois existe uma resistência ao assunto do envelhecimento, principalmente no mundo ocidental, no qual muitos veem a condição da velhice, embora de forma semiconsciente, como um desvio social, pelo qual não querem passar (ELIAS, 2001).

Por isso, este capítulo apresentará as visões sobre envelhecimento dos sujeitos da pesquisa, as questões de aposentadoria e sobre a fruição do tempo. O entendimento é de que essas questões se imbricam quando se fala em trabalho na fase madura da vida, até porque fazem contrapontos que são importantes para compreender os sentidos do trabalho para estes sujeitos.

5.1 O ENVELHECIMENTO NA VISÃO DOS ENTREVISTADOS

O envelhecimento é um fenômeno da atualidade que preocupa a sociedade, principalmente, do ponto de vista econômico e social. Apesar da tendência moderna de rever

os estereótipos, muitas pessoas carregam imagens negativas associadas ao envelhecimento, como uma etapa em que ocorre um processo gradativo de perdas. Sabe-se que hoje não se define o envelhecimento por marcadores cronológicos, embora estes sejam usados para os fins de delimitar fronteiras para o estabelecimento de direitos e deveres, chamados por Debert (2004) de institucionalização do curso da vida. O envelhecimento é um processo heterogêneo e multifatorial e não atinge os indivíduos de maneira igual, podendo ser vivido de formas diferenciadas, levando em conta diversos fatores, como sociais, econômicos, culturais, ambientais e biológicos (WAHL & HEYL, 2004).

Quando questionados a respeito da influência da idade no trabalho, a maioria dos sujeitos declarou não haver impactos significativos da idade para o exercício da atividade de corretor. Muitos disseram que ser “mais velho” pode remeter à ideia de que a pessoa tenha mais experiência, mas que isso não é necessariamente verdade.

Eu acho que não, nesse ramo de corretagem não tem por que... Porque as pessoas assim acham que o corretor de mais, o que as vezes não é verdade, de mais idade, tem maior conhecimento, experiência, o que as vezes não é verdade, né? (Clarice, 61 anos)

Não, pior é que não tem assim, sabe. É indiferente, porque eu graças a Deus tenho uma saúde boa, entendeu, não tenho doença nenhuma, caminho bem... Sabe, eu não sinto a idade, assim... É, fisicamente. Mas não é fisicamente que tu está perguntando [Sim, mas também em todos os sentido, competitividade] Não, quanto à idade não tem problema. Eu vejo pessoas muito capacitadas, né, independente da idade. (Gabriel, 63 anos)

Apesar de achar que a idade não interfere no trabalho, Clarice reconhece que a idade tem impacto negativo nas oportunidades de trabalho. No fragmento a seguir, relata que teve dificuldades de se recolocar profissionalmente, quando ficou desempregada, em função de ser “mais velha”.

Um período, um ano fiquei quando (inaudível) eu perdi um bom emprego e foi difícil de entrar no mercado de trabalho. Ter mais idade e ter uma carteira com altos salários, ninguém te oferece um trabalho secundário [...] (Clarice, 61 anos)

O entrevistado mais jovem do grupo foi o único que declarou que pode existir impacto da idade no trabalho. Mário, quando questionado sobre as diferenças de idade no trabalho,

referiu-se principalmente às questões que envolvem as diferenças geracionais, frente às mudanças tecnológicas

Hoje tem. Por quê? Porque hoje [...] não é na questão técnica, a técnica a gente aprende como vender, a documentação... O novo hoje é conciliar o teu conhecimento técnico com as ferramentas da modernidade. Veja o pulo, né? Porque ferramentas? Porque hoje tudo tá (mostra o celular) só que isso é tão novo, absolutamente novo. Então ontem até eu brincava sobre isso... Eu digo cara, hoje talvez a gente tenha que fazer curso de potencializar as vendas de imóveis pelo WhatsApp, a venda pelo Facebook, entende? Ferramenta nova com conhecimento. Tanto é verdade que construtoras pegavam jovem corretor, tu faz isso, isso e isso... vai, te vira... Liga para 100 pessoas. Isso o novo.... O velho tu não pode fazer isso... Vem cá, o quê que tu acha, né... Persuasão com o mais velho, jeito com o mais novo. Então essa cultura eu acho que hoje é uma mescla que a gente tem que atualizar. No mercado tu sabe que existem as gerações X, Y e Z [...] essa geração Y é tão veloz nesse meio, que na medida que tu coloca “agora nós vamos vender pela internet, Facebook”, eles já estão acostumados, é fácil... (Mário, 53 anos)

A visão de Mário vai ao encontro da perspectiva de Camarano (2014) que cita, entre as dificuldades de inserção do trabalhador mais velho, o preconceito com relação às dificuldades de acompanhar as mudanças tecnológicas em relação às pessoas mais jovens, embora tenham mais experiência profissional.

No livro *A reinvenção da velhice*, Debert (2004) afirma que a ideia do que representa ser velho ou não, é uma escolha que o indivíduo faz. Segundo a autora, uma concepção comum é a de que ser velho é o resultado de uma espécie negligência dos indivíduos, que foram incapazes de se envolver em atividades de prevenção e combate ao envelhecimento. Ou seja, envelhecer, nessa visão, seria consequência da falta de cuidado. Essa concepção ignora completamente as condições reais dos indivíduos, como questões de ordem física, as condições materiais, de trabalho, entre outras, colocando sobre o sujeito a responsabilidade de manter-se conectado ao mundo atual, ativo, dinâmico e com um espírito “jovem” (grifo da autora). A partir dessas concepções, não ter uma atividade passa uma imagem negativa do envelhecimento, de inutilidade ou de dependência. O trabalho, nesse sentido, pode ocupar um espaço na vida dos sujeitos, como uma estratégia de não enfrentamento do processo de envelhecimento.

[Quais seus planos para o futuro] Eu não sei se um dia eu vou parar de trabalhar, alguma coisa eu vou fazer, bem ou mal alguma coisa... Eu não vou ficar... Só se eu não tiver condições, entende? (Clarice, 61 anos)

[Sair do mercado de trabalho está no horizonte] Nunca parei assim para dizer bom vou parar com isso. Porque como eu sou muito ativo nessa questão do trabalho, do prazer

e do relacionamento eu não consigo me imaginar parado, em casa, sem ter o que fazer (inaudível) útil e prazeroso. (Mário, 53 anos)

Para todos os sujeitos que tem acima de 60 anos (lembrando que no Brasil essa é idade institucional para categorizar os idosos), o envelhecimento não interfere no trabalho. Porém, para o único sujeito que não pode ser considerado como idoso, pois tem 53 anos, a idade causa impacto nas atividades de trabalho. No relato do sujeito mais velho, surge um elemento que não diz respeito ao ambiente do trabalho, mas a maneira como a pessoa é tratada pela sociedade após determinada idade.

Não, a idade não interfere no trabalho. Só socialmente que a gente é invisível onde a gente está. Quando tu tem acima de 50, 60 (anos), tu, tu passa na rua, ninguém te vê. É, é assim que é. E isso é o que eu penso porque às vezes quando tu é jovem, tu existe. Pessoas que interagem contigo, te olham, te vê. Aí quando tu é velho, tu é uma coisa que passa assim... Que ninguém nem vê. Vê, mais não vê. Invisível... E isso sim, mas também não me incomoda. Isso eu notei comigo. Notei que a partir de uma certa idade tu fica invisível. Quanto tu tá, tu tá sentado, ninguém nota, ninguém vê... E isso é... quando o cara fica com certa idade, isso acontece. (Jorge, 64 anos)

Observou-se que apenas para um dos sujeitos, o envelhecimento apareceu de uma maneira bastante negativa, como um processo de perdas e uma condição de dependência. Na fala de Clarice essa perspectiva fica bastante evidente:

Mas eu.... Também é uma coisa que eu já defini na minha vida, e se eu tiver que depender dos outros, não monetariamente, que não vai ser o caso... Mas depender dos outros para me alcançar alguma coisa, fisicamente... Eu dou um jeito... não tem condições que os outros me dêem banho, me tragam comida na mesa, eu não teria condições... É muito difícil... Muito difícil... Quando eu digo isso para as pessoas as pessoas dizem, ah tu é louca, sei o quê, como é que tu vai tirar a tua vida... Dê um jeitinho ou de outro eu vou... São Pedro já sabe, eu já falei com ele... Ele que me deixa eu viver enquanto eu tiver condições. (Clarice, 61 anos)

É importante observar que, os sujeitos que atendem aos requisitos etários que os identificam institucionalmente como idosos, não veem a idade como um fator que possa causar alguma interferência na rotina ou nas relações de trabalho, diferentemente daquele sujeito que não pode ser considerado idoso. A partir disso, é possível inferir que talvez exista uma dificuldade desses indivíduos de enfrentarem o próprio processo de envelhecimento, e que o trabalho possa ser esse lugar onde o envelhecimento não fica aparente.

5.2 O TRABALHO ANTES E APÓS A APOSENTADORIA

Ao falar sobre trabalho no limiar do envelhecimento, naturalmente o assunto aposentadoria vem à pauta, pois é um dos principais rituais de transição da vida moderna. Mesmo que o termo aposentar-se remeta a recolher-se aos aposentos (DEBERT, 2004), na modernidade, ele tem outros significados. A aposentadoria pode significar desde o direito legal a uma pensão do Estado pelo tempo de trabalho, que garanta as condições materiais da velhice, como pode representar a saída definitiva do mundo do trabalho (FONTOURA, DOLL e OLIVEIRA, 2015).

A aposentadoria pode significar a saída de um trabalho regular e, via de regra, o termo está associado à idade, já que existem regras etárias para a concessão do benefício (FRANÇA, 1999). Nesse sentido, muitos dos relatos trouxeram esse tema, justamente pelo fato de a aposentadoria ser um contraponto do trabalho, como afirma França (1999). Como os entrevistados adultos maduros tinham idades acima de 50 anos, sendo que três deles idades acima de 60 anos, abordar esse assunto foi inevitável. Do total dos quatro entrevistados, dois deles já estavam aposentados, um deles estava em processo de entrada para receber o benefício e outro ainda estava a alguns anos desse evento. Observou-se, a partir desses relatos, que esse tema deveria ser discutido, até para entender os sentidos do trabalho nessa fase da vida, ou seja, no limiar entre a fase adulta e a velhice.

O aumento da expectativa de vida tem possibilitado a maioria das pessoas viverem até 30 anos após o evento da aposentadoria legal. Essa realidade tem estimulado as pessoas a viver um tempo diferenciado, no qual novos papéis sociais poderão ser adotados, fazendo com que a aposentadoria tome novas configurações. Além de ser um momento de adaptação, traz a possibilidade de desenvolvimento, pois as pessoas chegam a esta etapa da vida saudáveis, portanto em condições de exercer atividades plenas, inclusive trabalhando na mesma atividade ou buscando novas alternativas profissionais. Nesse sentido, dois sujeitos desta pesquisa, Gabriel e Clarice, resolveram buscar novas possibilidades de trabalho como corretores de imóveis, no período após suas aposentadorias.

E depois então eu resolvi... Eu estava para me aposentar, né... Eu tinha... foi com 48 (anos). E daí eu resolvi fazer um curso e corretagem e tudo, pra entrar no mercado porque eu não gosto de ficar em casa... Então foi como eu entrei no ambiente de corretagem. (Clarice, 61 anos)

E aí no finalzinho parei, cansei de viajar, né, porque cansa viajar, né, e tal, e fiquei por Porto Alegre. Aí pra não ficar parado, assim, sem fazer nada, estava aposentado, velho... Estava aposentado, aposentei com 58 anos. (Gabriel, 63 anos)

A aposentadoria não significa necessariamente a saída do mercado de trabalho, já que no Brasil a legislação permite a volta do aposentado para a atividade econômica, sem nenhuma penalidade (CAMARANO, 2014). Por volta dos 50 anos, uma parcela significativa da população já está fazendo a transição da atividade para a inatividade. Essa mudança costuma ser gradual, o que dificulta estabelecer um divisor de águas. Nesse sentido, um número crescente de aposentados prefere continuar trabalhando (FRANÇA, 2009). Isso pode funcionar como uma situação de adaptação para os aposentados à inatividade. Uma das questões comuns na aposentadoria para os dois indivíduos aposentados é que ambos, ao aposentar-se, buscaram retornar a uma atividade, pois não conseguiram se adaptar à nova rotina sem atividade regular. Isso corresponde à fala de Clarice, quando questionada se poderia parar de trabalhar e sobreviver apenas da aposentadoria.

Sim posso sim tranquilamente. Então, eu não sei ficar assim... parada, sem fazer nada. Eu gosto de fazer isso, eu gosto de estar participando eu gosto de... de estar envolvida. (Clarice, 61 anos)

França (1999) lembra que, em alguns casos, parece óbvio que a aposentadoria seja uma forma de libertação de uma atividade que tenha sido desagradável ou insatisfatória. Assim, é possível que o indivíduo veja nessa liberação uma forma de experimentar uma vida livre de rotinas ou a possibilidade de viver de prazer e lazer. Porém, por não se tratar de férias alongadas, surge o questionamento sobre o que fazer com esse tempo vazio. Para Haddad (1986), se os homens sentem um vazio após a aposentadoria é porque no processo de reificação¹⁴ a que estão submetidos, “o ‘prestígio’ ocupado pelo trabalho foi por eles

¹⁴Reificação: É o ato (ou resultado do ato) de transformação das propriedades, relações e ações humanas em propriedades, relações e ações de coisas produzidas pelo homem, que se tornaram independentes (e que são imaginadas como originalmente independentes) do homem e governam sua vida. Significa igualmente a transformação dos seres humanos em seres semelhantes a coisas, que não se comportam de forma humana, mas de acordo com as leis do mundo das coisas. A reificação é um caso “especial” de ALIENAÇÃO, sua forma mais radical e generalizada, característica da moderna sociedade capitalista. Fonte: Dicionário do Pensamento Marxista. Org. Antônio Monteiro Guimarães. Zahar: Rio de Janeiro, 2012

internalizado através do longo processo de educação para a vida produtiva e, conseqüentemente, é por eles próprios reproduzido” (HADDAD, 1986, p. 48).

O trabalho aparece como uma atividade para preencher o tempo que se esvazia após a aposentadoria. Segundo a teoria da atividade, para ter um envelhecimento bem sucedido, as pessoas devem tentar manter as atividades de meia idade pelo maior tempo possível. Nesse sentido, as pessoas mais ativas são mais satisfeitas e se ajustam melhor do que aquelas que são passivas. Outra premissa considera a possibilidade de substituir a perda de papéis no processo de envelhecimento por novos papéis, para assim manter seu lugar na sociedade. Nesse sentido, os sujeitos que se aposentaram resolveram buscar uma atividade de trabalho para preencher o tempo vazio. Nas suas falas fica claro que se incomodavam em ficar em casa “sem fazer nada”, como se a casa, a esfera doméstica, não fosse um lugar confortável a se ocupar.

Também não é assim, né, que a gente decide né tem que cumprir muitos horários, assim... Mas eu gosto, não gosto de ficar parada sem fazer nada... (Clarice, 61 anos)

[Chegou a ficar parado entre aposentadoria e iniciar como corretor]. É, não. Na realidade, na realidade eu fiquei, fiquei um tempinho parado, sim, um ano, acho que um ano e pouco. Mas eu não, meu, meu, meu... como é que eu vou dizer, eu não consigo ficar parado, (tenho que) ficar fazendo alguma coisa sempre. (Gabriel, 63 anos)

Da atividade de estar dentro de um círculo porque, pô, ficar fazendo o quê em casa? Eu não tenho... Olhar televisão ou ficar zanzando de loja em loja? Não gosto, não me satisfaz, não me realiza, não me diz nada, sabe? (Clarice, 61 anos)

O afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria talvez seja a perda mais importante da vida social das pessoas (FRANÇA, 1999). Sendo a esfera do trabalho uma das mais importantes na sociedade capitalista industrial, deixar o trabalho certamente representa uma diminuição considerável do convívio e do estabelecimento de relações sociais, trazendo uma ansiedade frente ao vazio deixado pelo trabalho. Por isso, o processo de aposentadoria é bastante representativo na vida das pessoas, sendo para os homens uma etapa mais difícil de ser atravessada (DEBERT, 2004). O trabalho após a aposentadoria, nesse aspecto, apareceu para preencher a necessidade de convívio social de Clarice.

Não que eu não goste de um teatro, vou ao teatro, vou ao teatro sozinha. Agora já comprei uns 4 ingressos (risos). Vou sozinha todas as vezes, não tem problema vou ver um filme, gosto de assistir filme no cinema não em casa e... Mas só isso não vai preencher meu tempo, não vai preencher a minha necessidade desse convívio com as pessoas, diário. (Clarice, 61 anos)
[tem necessidade de um convívio em um grupo maior] Porque tu sempre aprende alguma coisa e sempre pode passar alguma coisa, né Janair? (Clarice, 61 anos)

Essa perspectiva se opõe a um discurso, ainda muito presente em nossa cultura, fortemente influenciado pela teoria do desengajamento. Nessa teoria, a aposentadoria representa um afastamento do mundo do trabalho e o rompimento de uma série de vínculos sociais construídos ao longo de uma vida, colocando esses indivíduos à margem da vida social (FONTOURA, DOLL e OLIVEIRA, 2015), que os preparará para o desengajamento final: a morte. Apenas um dos entrevistados sinaliza mais claramente alguns indicadores do processo de desengajamento, num período posterior à aposentadoria. Começou diminuindo o ritmo de trabalho, e aos poucos foi se desengajando da sua atividade principal, na qual trabalhou por mais de trinta anos.

O meu escritório (representação) era aqui em Porto Alegre, mas eu viajava pelo estado, interior né, e tinha o pessoal todo que fazia, atendia. Mas eu trabalhava... No finalzinho assim eu viajava uma vez por semana por mês e ficava as outras três em Porto Alegre. [...] Enfim, e aí fiquei, fui ficando em Porto Alegre e aí comecei a... devolver as fábricas, parar de representar e tal. (Gabriel, 63, anos)

Mesmo retornando à atividade, Gabriel pretende morar em um lugar mais tranquilo, na praia, onde está parte de seus amigos e familiares. Refere-se ao círculo social mais íntimo como uma “proteção” contra a solidão.

Olha, a ideia agora é Santa Catarina. A minha família já está ali, já fizeram isso aí... [é um projeto viável?] Bem viável, porque todo mundo que foi prá lá... eu tenho, um, dois... dois primos, três primos... foram pra morar lá e acabaram fazendo pousada, acabaram fazendo na própria casa. Em Santa Catarina, na praia do Rosa... todo mundo concentrado ali. O que tem de pousada é impressionante e todas faturam bem, graças a Deus. Só que é uma coisa assim... turismo. Por isso que eu digo, tem que ficar por ali porque, né, quando é fora de temporada, é um tédio, não tem ninguém também. Então, claro, financeiramente não tem problema, fatura um monte ali, mas assim de tu não ter o que fazer. O inverno ali tu não sai, não tem ninguém, então é uma loucura... Então tu tem que te proteger tendo amigos em volta, que estão morando ali, né, parentes. Fazer um círculo de amizades ali, um círculo social para ti, cada noite vai

um jantar na casa do outro, vem pra cá, vai prá lá... É pra não fazer, não ficar assim no.... na solidão, né. (Gabriel, 63 anos)

Para quem ainda não enfrentou esse processo, pensar em aposentadoria traz muitas questões, muitas expectativas, mas por outro lado, sentimentos de insegurança para lidar com uma fase que pode ser marcada pela imprevisibilidade. Aposentar-se implica na necessidade de reorganizar a vida, fazer questionamentos e enfrentamentos, adaptar-se a uma nova configuração dos tempos e espaços, exige processos de aprendizagem e “enseja certa contradição: por um lado desejada, por outro, temida” (FONTOURA, DOLL E OLIVEIRA, 2015). No relato abaixo, Mário demonstra não estar disposto a enfrentar esse processo, pois tem receio de frustrar-se ao criar expectativas. Por isso, diz não pensar no assunto, vai deixar acontecer “naturalmente”, pois ainda se sente na condição de produzir.

Eu vejo como consequência natural. Por que hoje onde tu tem atividades que tu te aposenta com “x” anos, 25 anos. Eu sempre recolhi o imposto (INSS), até porque a seguradora ele tiram da fonte. Então é uma coisa que eu não me preocupo. Eu sei que eu tenho né porque normalmente me tiram né. Então eu vejo como uma coisa que vai acontecer naturalmente no tempo (a entrevistadora pergunta se ele tem previsão para se aposentar) Eu vejo como aquela poupança mais... que naturalmente vai acontecer.... Por quê? Porque uma hora tu... com 65 (anos). Aí uma hora é 65 (anos) com mais trinta e cinco de trabalho, né. Isso é complicado. Então eu penso assim deixa ir acontecendo que ali na frente vai... Eu vou ter que chamar um contador. E diz, bom, agora vê para mim aí, qual a minha renda, quanto, se é o momento, né, mas eu ainda não cheguei no tempo ainda. Sim, sim. Se tu me pergunta, assim, cronologicamente, eu não estou pensando nisso. Eu me sinto apto na condição de produzir de trabalhar e aí ao mesmo tempo eu fico tranquilo, porque como eles descontam da fonte... Tanto que eu tenho inclusive que contratar um contador agora, que ele vai no INSS. Então como eu ainda vejo essa bagunça. Digo, sabe de uma coisa? Deixa assim... Porque eu tenho medo de começar a criar aquela expectativa, né, vem não vem, quanto, quando tu vê tu entra numa paranóia né. Então eu digo uma coisa, deixa assim... (Mário, 53 anos)

A decisão de continuar trabalhando pode ser influenciada por diversos fatores, como as condições de saúde ou um valor de aposentadoria insuficiente para dar conta das condições mínimas de sobrevivência (CAMARANO, 2014; NERI, 2009). É preciso considerar que nem todos desejam continuar trabalhando, após a aposentadoria (FRANÇA, 2009). Muitas pessoas trabalham porque precisam. Haddad (1986) ressalta que, na grande maioria dos casos, o aposentado continua no mercado de trabalho por conta da insuficiência dos valores que recebem da Previdência Social, e não porque encontra realização no trabalho. Os relatos abaixo deixam essa condição clara. Para Gabriel manter o seu padrão de vida, precisa

continuar trabalhando. Jorge, por sua vez, sabe que precisa continuar trabalhando após a aposentadoria, pois seu benefício não será suficiente para garantir as mínimas condições de sobrevivência.

[Porque você trabalha se é aposentado] Mal aposentado (risos). [Em função do que você trabalha] Em função da, do... da remuneração, né. A gente chega num patamar de vida que tem que ser mantido, entendeu, no mínimo. Então, não dá para baixar, porque nesse período que a gente chegou, então tem que manter aquilo ali e, financeiramente, assim, só com uma aposentadoria, eu como não investi em imóveis, não tenho outro rendimento que me dê assim, que eu possa dizer olha eu tenho dez apartamentos alugados aí, que me dão... não tem. (Gabriel, 63 anos)

Muito. Vou precisar trabalhar até 80 (anos)... até quando tiver forças.... Não sei se nesse ramo, mas... possivelmente, né, porque terceirização está aí, cada vez vai ser mais sem vínculo. Eu já estou nesse ramo aqui, vou continuar aqui. Até que tenha uma ideia melhor, a não ser que os negócios do meu filho... cresça mesmo e.... tome um rumo de empresa grande. (Jorge, 64 anos)

No limiar do envelhecimento e livre das pressões materiais de sobrevivência, os entrevistados, que estão aposentados, responderam que planejam continuar trabalhando em atividade que lhes tragam satisfação pessoal, quando foram questionados sobre seus planos para o futuro.

[Quer parar de trabalhar como corretora] Como corretora eu não sei, mas eu quero pegar uma outra atividade assim, como eu te disse, nessa área assistencial. Ajudar, ser mais ativa num asilo, alguma coisa assim, sabe? Talvez está faltando no momento assim, umas pessoas assim, que eu possa realmente fazer um trabalho junto, sabe? [Conhece alguém no voluntariado?] Não. É mais assim... Não sei que é difícil, não... Mas tem que ter um entrosamento como ONG ou alguma coisa assim, sabe? (Clarice, 61 anos)

Meus planos... Ah, eu quero assim... É eu quero viver numa praia, na beira da praia, uma bela de uma pousada. Não morando na pousada, de dono da pousada. Mas assim uma pousadinha bem transadinha, bem legal... pra pouca gente, de preferência para amigos... reunir amigos e ficar ali, assim. (Gabriel, 63 anos)

Algumas pessoas poderiam parar de trabalhar, mas sabem que não se envolver com atividades laborais pode acarretar problemas de saúde e diminuição da qualidade de vida (NERI, 2009). Continuar no mercado de trabalho, nesse sentido, pode trazer benefícios como a participação social, principalmente para os homens, evitando problemas como depressão,

alcoolismo e até suicídio, acarretados pela saída precoce das atividades de trabalho. (CAMARANO, 2014). O relato de Clarice evidencia essa preocupação, e o trabalho ocupa esse espaço como uma atividade para fugir da depressão.

[...] porque eu não poderia ficar em casa. Eu acho que eu ficaria muito assim... Eu não tenho negócio de depressão essas coisas eu não tenho, mas eu preciso duma atividade para me manter fora disso, sabe? (Clarice, 61 anos)

Como atualmente, a aposentadoria pode ocorrer numa fase precoce da vida, quando os indivíduos ainda dispõem de força e vitalidade, é cada vez mais comum encontrar trabalhadores maduros já aposentados. Por isso, tratar de trabalho da idade adulta madura implica em falar sobre a aposentadoria. Se por um lado, a aposentar-se é o objetivo final da carreira de trabalho, por outro, ao deparar-se com esse momento, muitos sujeitos podem sentir um vazio e um sentimento de obsolescência. Com isso demonstram que, para ser aceito e respeitado, é necessário ser útil e produtivo.

Além disso, geralmente nessa fase, próxima à aposentadoria, outros eventos importantes também ocorrem, quase que ao mesmo tempo. A saída dos filhos de casa, a conhecida síndrome do ninho vazio, a perda dos pais, ou de parentes próximos são alguns exemplos. O indivíduo começa um processo de perda de papéis sociais, que vai reduzindo cada vez mais o seu espaço de atuação social e relacional. Nesse sentido, o trabalho, como uma das esferas mais estruturantes da vida social, deixa um vazio, que acumulado a outros “vazios”, pode causar um impacto profundo na vida dos sujeitos. Por isso, o trabalho pode representar uma atividade importante nessa fase diante das perdas de outros papéis, que são inevitáveis, como de pais, filhos, irmãos, entre outros.

Nos resultados dessa pesquisa, os sujeitos aposentados buscam no trabalho a oportunidade de convívio e a participação social em resposta a esse esvaziamento de papéis. Também entendem que o trabalho pode ser uma atividade que previne problemas comuns do envelhecimento como a depressão e a solidão. Outra questão é a oportunidade de se realizar e se satisfazer num trabalho do qual não dependa para sobreviver, embora nenhum deles sintasse plenamente realizado no trabalho de corretores. Porém, eles se utilizam de estratégias para tentar, ao máximo, buscar a satisfação.

O objetivo da aposentadoria também está associado às questões de sobrevivência. Sabe-se que trabalhar em uma idade mais avançada é diferente de trabalhar quando se é

jovem, independente da atividade exercida. Por isso, a garantia de uma remuneração que não dependa do trabalho é uma questão crucial quando se fala em envelhecimento, pois é a garantia de uma velhice minimamente digna. É possível observar isso nos relatos dos entrevistados que não estão aposentados, da preocupação e da angústia que ronda as falas desses sujeitos quando falam em aposentadoria.

5.3 O TEMPO NO TRABALHO: TEMPO PERDIDO, TEMPO PREENCHIDO

Na sociedade moderna existe uma preocupação constante com o tempo. Segundo Norbert Elias (1998) a consciência da passagem do tempo dos membros de sociedades relativamente complexas é parte integrante de seu modelo social. Por isso, é provável que esta preocupação constante com tempo, a consciência da sua passagem e a brevidade das relações, numa vida onde tudo depende de horários, demonstre uma dependência cada vez maior de um tempo, que parece passar cada vez mais rápido.

Numa sociedade capitalista, o tempo é visto como um recurso a ser consumido, seja na produção e reprodução das condições materiais de existência, através do trabalho, seja na sua fruição livre pelo próprio sujeito. Por isso, o tempo é uma questão socialmente sensível, por tratar-se do poder de definir quanto tempo de suas vidas às pessoas deveriam dedicar ao trabalho e outros afazeres, em que momentos e com que grau de intensidade.

A sociedade moderna é a sociedade do trabalho. O ato de trabalhar consome determinada quantidade de tempo, é executado em horários demarcados e com certo grau de vigor. A remuneração do trabalho é definida em função do tempo que o trabalhador passa na empresa, bem como pela sua subordinação a essa.

O trabalhador ao vender sua força de trabalho, o faz por um determinado tempo, em uma troca que equivale ao valor do seu salário. Nesse sentido, o trabalhador está a serviço do seu empregador por tempo dado. “Ele se despoja, portanto da sua força de trabalho durante uma certa duração e recebe em troca um salário”¹⁵ (ALALUF, 1986, p. 28). Nessa troca, o uso desse tempo passa a ser determinado pelo empregador. A quantidade de tempo que uma pessoa trabalha, e as formas do uso de tempo, tornam-se questões socialmente relevantes, a partir do momento em que o trabalho passa a ser controlado por terceiros e não pelo próprio sujeito.

¹⁵Tradução livre de Álvaro Fernandes Ribeiro Neto, 1994.

Por isso, o tempo livre se tomou o principal conteúdo da reivindicação operária. Nesse sentido, a diminuição da jornada e da semana de trabalho, o aumento das férias, a diminuição da idade de aposentadoria e o aumento da escolaridade obrigatória visam diminuir a vida de trabalho pelas suas duas pontas: atrasar o ingresso no mundo do trabalho e adiantar a saída, criando tempo livre através de jornadas mais curtas e férias mais longas.

Essa relação com o tempo foi um aspecto mencionado pela maioria dos sujeitos da pesquisa. Os relatos sobre o tempo transitam entre dois pólos: a alienação do tempo com a família, provocado pela intensidade das jornadas de trabalho e, por outro lado, o trabalho como uma opção viável para o preenchimento do tempo livre, na idade madura. O trabalho como uma atividade para preencher o tempo apareceu principalmente entre os sujeitos que já estavam aposentados.

O tempo dedicado ao trabalho aparece como que retirado dos sujeitos nos relatos da trajetória de trabalho, quando se referiam ao passado, e na escolha da profissão de corretor de imóveis, como uma alternativa para gerir melhor seu tempo. Na perspectiva de Alaluf (1986), com a indústria, o trabalho aparece como um tempo retirado da vida. O uso do tempo livre é possível de ser praticado apenas fora dos períodos de trabalho, dando a ele outro sentido, como um meio de gozar tempos de lazer. Assim, a vida dos trabalhadores fica dividida entre o tempo de trabalho, caracterizado como um imposto social, do qual a sociedade concede ao indivíduo, em contrapartida, a possibilidade de uso livre do seu tempo pessoal. Essa divisão do tempo da vida pode ser observada no relato a seguir:

Porque eu me envolvo muito com trabalho assim, sabe? (o trabalho) rouba esse tempo. E eu também tenho... Não posso deixar de fora a família né? Então tem que dar um tempinho para família né, que eu acho que é importante tu ter, manter esse... É, uma filha. E isso para mim sempre foi muito importante, né, família e... até alguns amigos que precisam de um apoio maior eu tenho amigos que eu sempre dei um grande apoio, assim de ajudar, de acompanhar. É como se fosse a minha segunda família. A gente também tem que... A gente tem também que dar um pouquinho para os outros né, do seu tempo né, para ajudar e fazer alguma coisa. (Clarice, 61 anos)

Para Marx (2008), o reino da liberdade começa onde o trabalho deixa de ser determinado por necessidade e por utilidade imposta exteriormente. Por isso, as reivindicações mais importantes no mundo do trabalho se referem à redução da jornada diária ou do tempo semanal (ANTUNES, 2009). O trabalho e o tempo livre estão intimamente

ligados e se definem um em relação ao outro e, por isso, a análise do trabalho não pode se limitar apenas a esfera do trabalho (ALALUF, 1986).

Na perspectiva de alguns sujeitos dessa pesquisa, o trabalho aparece como um tempo “roubado” do indivíduo e das suas relações com sua família e amigos. No relato de Mário, que possuía um cargo de diretoria em um banco, fica claro o desconforto com a privação do tempo com a família.

Nesse sentido eu abri mão de tudo isso e chega uma hora que tu começa a cansar né, mas pô, peraí, minha mulher tá aqui em Porto Alegre, aí to eu pra um lado pro outro, lado legal, legal... Chega uma hora que tu tá no Transamérica (hotel), num final de semana sozinho, tu entende? Aí tu vai jantar num mega restaurante, tudo legal... bate um papo com um com outro, né, bastante bem acompanhando, né, porque sempre tem outro colega junto, então tem o grupo, mas pô, a esposa ta lá me esperando, entende? (Mário, 53 anos)

A partir dessa alienação do seu tempo de vida imposta pelo trabalho, que diminuía o tempo que poderia ser dedicado à família, Mário tomou a decisão de abandonar a carreira de diretor em uma grande empresa. A questão da privação do tempo, também fez com que Clarice redirecionasse sua carreira na juventude, optando por um trabalho que permitisse passar mais tempo com a filha, ainda pequena.

Depois, quando eu me divorciei, eu tava com uma empresa própria, tinha uma loja de comércio, tinha uma loja na 24 de outubro, daí eu viajava bastante e a minha filha estava com 5, 6 anos, daí eu achei que não, teria que arrumar um emprego fixo que eu pudesse ficar mais tempo com ela, não deixar ela com empregada ou algum familiar, foi quando eu entrei, um político me ofereceu um cargo de... CC né, de confiança, foi quando eu disse é uma boa. (Clarice, 61 anos)

Por outro lado, se na fase da juventude a privação da fruição do tempo livre, ocupado pelo trabalho, configurava um problema para os sujeitos, na fase madura, já ganha uma nova configuração. Ainda permanece a necessidade do sujeito de poder controlar o seu tempo. Porém, essa nova relação com o tempo aparece após o evento da aposentadoria. Ao se aposentar e diminuir seus papéis sociais (DEBERT, 2004) e ritmos de trabalho, os sujeitos da pesquisa também tem interesse em preencher esse tempo com atividades de trabalho.

O controle tempo aparece como um dos determinantes para as escolhas de trabalho na fase madura. É importante ter uma atividade de trabalho, porém que não sacrifique a fruição

do tempo livre de forma autônoma. Nesse sentido, a atividade de corretor surge como uma forma autônoma de trabalho, em condições de proporcionar esse melhor controle do tempo.

É... De corretora eu sempre tive vontade, assim, de trabalhar com alguma coisa que não me prendesse, eu achava que corretagem não ia me prender tanto horário... Ledo engano, né... Porque a gente trabalha muito (risos). [...] Eu achei que era um campo que eu gostaria, poderia trabalhar e não precisava me vincular, ter que obedecer horário, eu detesto. (Clarice, 61 anos)

Uma aposentadoria digna, que seja o suficiente para a subsistência material, proporciona ao sujeito a possibilidade de continuar trabalhando, desde que ele possa controlar o seu tempo e intensidade de trabalho. Para a mulher aposentada, a valorização do controle do tempo é mais acentuada, tanto no que se refere ao tempo privado, quanto no preenchimento desde tempo livre. A questão que aqui aparece é a necessidade do sujeito ser o dono do seu tempo e decidir o que fará com ele. Apenas um dos sujeitos não mencionou a questão do tempo como prioritária. O não relato desta questão pode estar associado ao fato de que esse sujeito vive sozinho há mais de 20 anos, após o divórcio.

Numa pesquisa realizada por Bitencourt et al (2011) sobre as mudanças no sentido do trabalho no momento da aposentadoria, as autoras observaram que para os entrevistados, apesar de a grande maioria receber um valor de aposentadoria adequado ao atendimento das necessidades de seu padrão de vida, o trabalho possui grande importância no cotidiano dessas pessoas, muitas vezes levando-as, assim que se aposentam, a buscarem outras atividades para preencher o tempo livre antes destinado ao trabalho remunerado, pois a dificuldade de parar é muito grande. Nesta pesquisa, foi possível identificar essa importância de preencher o tempo livre, mas com atividade de trabalho.

Então... Aí nós íamos para o sítio, eu já queria ficar no sítio, montar um esquema de plantação lá, né, uma coisa, poh, bem legal. Mas aí a mulher já não queria, então ficava aquela coisa e tal, vem pra cá, vai pra lá. Aí táh. Fica o sítio parado lá, quieto, que eu vou ficar aqui. Só que não dá pra eu ficar em casa, sabe, é incomodação. Eu fico nervoso... Então eu comecei a sair pra trabalhar. (Gabriel, 63 anos)

Chrisostomo e Macedo (2011) constataram, em uma pesquisa sobre a visão do trabalho para pessoas maduras que estavam aposentadas, que os principais motivos para

permanecerem no trabalho não são de ordem financeira ou pela gratificação do trabalho em si, mas pela dificuldade de permanecer todo o tempo na convivência com a família. Apesar de considerarem que o trabalho representa cidadania, dignidade, força e valorização pessoal, também cumpre a função de preencher a vida, como uma ocupação contra o vazio existencial, “provavelmente pela falta de contato social, por uma rotina empobrecida, etc.” (CHRISOSTOMO e MACEDO, 2011, p.158).

Na perspectiva de diversos autores (FRANÇA, 2009; CAMARANO, 2014), seria importante estabelecer uma jornada em horário reduzido para estimular a participação de trabalhadores mais velhos no mercado trabalho. Assim, poderiam dispor de tempo livre para investir em outras atividades e equilibrar o tempo entre as atividades laborativas, o lazer e a família.

A emancipação humana está ligada ao tempo verdadeiramente livre, através do qual seja possível criar as condições para efetivação da identidade entre o indivíduo e o gênero humano, no seu sentido mais profundo, por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do ócio e de uma nova sociabilidade, tecida por indivíduos sociais e livremente associados (ANTUNES, 2009). Embora para Marx (2008), a emancipação humana esteja condicionada à superação do trabalho estranhado e esta à supressão da propriedade privada, nos dias de hoje, com a instituição da aposentadoria e garantindo ela condições dignas de manutenção da existência dos sujeitos, a superação do trabalho estranhado poderia ser uma possibilidade de emancipação do indivíduo. Nesse sentido, o direito ao tempo livre e à sua fruição para a emancipação do sujeito enquanto ser social se constitui em um pressuposto para que trabalho tenha sentido.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa dissertação foi elaborada com o objetivo de compreender quais os sentidos do trabalho para pessoas adultas maduras que atuam como corretores de imóveis, na cidade de Porto Alegre/RS, frente ao processo do próprio envelhecimento. Para atender a esse objetivo, foi necessário desvelar a trajetória de trabalho do adulto maduro, para entender os caminhos percorridos e os objetivos que os adultos maduros buscaram na escolha da profissão de corretor de imóveis. A partir disso, seria possível identificar a concepção de trabalho desses sujeitos, para compreender os sentidos conferidos ao trabalho, além do significado do envelhecimento e suas inter-relações.

Nesse sentido, foi possível identificar que existem algumas diferenças entre os sentidos atribuídos ao trabalho quando os sujeitos se referem à sua trajetória de trabalho e quando se referem à situação atual, como corretores de imóveis. A trajetória é um olhar para o passado, que se constitui de sentidos que eram importantes na juventude e hoje podem continuar sendo ou não. Se antes aspectos como o *status* social e o reconhecimento eram importantes, na atividade de corretores de imóveis, não foram citados como relevantes para que o trabalho tenha sentido.

Por outro lado, a satisfação pessoal e a remuneração permanecem como fortes preditores de um trabalho com sentido, porém a remuneração parece exercer uma pressão maior sobre aqueles sujeitos que ainda não se encontram aposentados. Também aparece nos relatos que o evento da aposentadoria modifica o padrão de vida, diminuindo-o, por isso, trabalhar torna-se uma necessidade para que a renda da aposentadoria seja complementada pela remuneração do trabalho.

É importante destacar que o trabalho poder assumir sentidos diferentes para os adultos maduros que estão aposentados e os que não estão. As preocupações que predominam são a respeito da necessidade de sobrevivência, quando o trabalhador adulto maduro não recebe o benefício da aposentadoria, mas, também, quando recebe e esse valor é insuficiente para dar conta da suas condições materiais de subsistência.

Nesse sentido, existe uma preocupação bem significativa em relação sobrevivência na velhice, por parte daqueles que não estão aposentados. Por não terem um trabalho com vínculo empregatício, o que por si só já gera uma instabilidade quanto às condições de sobrevivência no presente, essa situação se torna consideravelmente crítica quando se pensa

num futuro próximo, as portas da velhice. Nas falas desses sujeitos aparecem expressões do tipo “precisarei trabalhar até quando tiver forças”, o que remete à ideia de que não se sentem seguros com relação à garantia de suas condições materiais de vida na velhice.

A questão é que, para esses sujeitos adultos maduros, trabalhar como corretores de imóveis foi uma alternativa que se apresentou na idade madura e após o encerramento das carreiras principais de suas trajetórias, seja pela aposentadoria, seja pelo esgotamento frente à atividade de trabalho anterior. A maioria desses sujeitos vê o trabalho de corretor como uma atividade que traz satisfação pessoal, mas antes disso, como a possibilidade de ter uma remuneração, que pode trazer ganhos expressivos ou não, como uma atividade para preencher o tempo daqueles que já estão aposentados e como o meio de sobrevivência daqueles que não estão aposentados.

Quando iniciei a pesquisa, ainda no projeto, tinha uma ideia de que o trabalho apareceria como uma maneira de inserção social, de estabelecer relacionamentos com pessoas. Mas isso não ficou muito evidente para a maioria. A pessoa que se manifestou sobre a necessidade de relacionamento e convívio foi a mulher. Os homens, não chegaram a mencionar declaradamente sobre essa necessidade. Não que o trabalho não proporcione estes relacionamentos, mas acredito que isso não tenha aparecido para os homens, porque eles não sentiram essa falta de convívio. Minha suspeita é de que, para os homens, o relacionamento social seja tão inerente ao trabalho, que acaba se confundindo com ele, de modo que esses sujeitos não façam essa diferenciação. Outra possibilidade, também, pode ser o fato da mulher ser separada e não ter uma relação estável, além de estar longe da única filha, que mora em outra cidade, o que faz com que a necessidade de convívio social seja mais relevante, frente ao esvaziamento destes outros papéis sociais. Isso demonstra que podem existir diferenças de gênero em relação aos sentidos de trabalho e seria importante que essa perspectiva fosse explorada em outros estudos.

Um aspecto que aparece em todos os relatos sobre por que o indivíduo trabalha é que, para todos, não tem sentido nenhum ficar em casa sem fazer nada. Logo, isso pode ser um indicativo da necessidade de atividade nessa fase da vida. A partir disso, é possível inferir que talvez exista uma dificuldade desses indivíduos de enfrentarem o próprio processo de envelhecimento e que o trabalho pode ser esse lugar onde não o envelhecimento não fica aparente. Nesse sentido, continuar trabalhando pode ser uma estratégia para o não enfrentamento do processo de envelhecimento.

A necessidade de se ter tempo disponível também aparece como um aspecto importante. O trabalho na juventude tem marcas de um investimento muito grande do tempo dos sujeitos em detrimento à fruição do tempo privado, para si e para a família. Nessa fase da vida, existe a necessidade de tomar controle desse tempo, de tomar para si e desfrutá-lo em benefício próprio. Embora o tempo gasto no trabalho seja teoricamente remunerado (uso esse termo, porque nem todos os entrevistados tiveram vínculos empregatícios) e seja a fonte de sustento desses sujeitos, ele parece ser retirado do sujeito e apropriado por outrem. E na busca por vencer na vida através do trabalho duro, a impressão que se tem é que essa troca não valeu a pena para esses sujeitos. Pode-se inferir que esse sentimento de tempo retirado tenha relação como fato de alguns sujeitos não terem conseguido se realizar na profissão para a qual pensavam ter vocação.

Se a gestão da fruição do tempo livre assume um papel importante na atribuição de sentido ao trabalho, deve-se pensar em como nossa sociedade irá lidar com as consequências dos eventos mais recentes: a reforma da previdência e a reforma trabalhista. Não cabe aqui fazer uma discussão a respeito de tais reformas: isso seria assunto para outro trabalho. Mas se hoje, com o benefício da aposentadoria não dando conta de prover as condições materiais de existência da maioria da população, o que esperar se o acesso a ela for dificultado? Pela discussão atual, estima-se que, diante das transformações que se avizinham, a grande maioria dos trabalhadores consiga aposentar-se por volta dos 70 anos. Considerando ainda a reforma trabalhista, que pretende flexibilizar ainda mais as condições de trabalho e traz em seu bojo a perda de direitos sociais duramente conquistados pela classe trabalhadora, o que será das condições de vida e sobrevivência dos velhos desse país?

Estas questões impõem urgência em discutir os impactos que essas transformações causarão em nossa sociedade, no curto, médio e longo prazo. Pensar novos caminhos e possibilidades passa a ser uma estratégia de sobrevivência, sob o risco iminente de precarização, ainda maior das condições de vida da população, mas que tende a se manifestar de maneira mais crítica, mais dura e mais perversa sobre a população envelhecida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCOFORADO, Luís. **Estrategias, retos e recursos para los orientadores en el escenario de la educación y la formación a lo largo de la vida.** In Pilar Figuera Gazo. Orientación Profesional y Transiciones en el Mundo Laboral. Innovaciones en orientación sistémica y en gestión personal de la carrera. Barcelona: LAERTES. 2013. p. 21-50.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho.** 12ª Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **O Caracol e Sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São Paulo, SP: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho (verbete).** In: Antônio David Cattani; Lorena Holzmann. (Org.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011, p. 432-437.

ALALUF, Mateo. **Le Temps Du Labeur: formation, emploi et qualification em sociologie du travail.** Institute de Sociologie, Sociologie Du travail et des organisations. Editions de Luniversité de Bruxelles, 1986.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho.** 9ª edição. São Paulo: Brasilense, 2012.

ANDERSON, Perry. **Balanço do neoliberalismo.** In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (Org.) Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23. Disponível em paje.fe.usp.br/~mbarbosa/cursograd/anderson.doc. Acesso em 06 Ago 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, Raquel de Oliveira; FERREIRA, Lucas. “**Luto e Melancolia**”: contribuições psicanalíticas para o entendimento dos reflexos da aposentadoria na subjetividade dos indivíduos. In: ENANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

BEAUVOIR, Simone. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BITENCOURT, Betina Magalhães et al. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v.13, n.31, setembro/dezembro de 2011. p.30-57. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30/20840>>. Acesso em: 03 Jun. 2016.

BRASIL, Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Resolve aprovar as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em 17 Out 2016.

BRASIL, Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em 17 Out 2016.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otília. **Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado**. Revista Virtual Textos & Contextos, nº 2, dez. 2003. Disponível: <http://revistaseletronicas.pucrs.br>. Acesso em 22 Mar. 2016.

CAMARANO, Ana Amélia (Organizadora). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** – Rio de Janeiro : Ipea, 2014. 658 p.: il.

CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

CHRISOSTOMO, Alessandra Cássia Ribeiro e MACEDO, Rosa. O Trabalho Segundo a Visão de um Grupo de Aposentados. **Revista Kairós Gerontologia** 14(1), 149-161. ISSN 2176-901X. São Paulo: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP, 2011. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/6933/5025>>. Acesso em: 22 Mar. 2016.

CUMMING, Elaine; HENRY, William E. **Growing Old: the process of disengagement**. New York: Basic Books, 1961.

DEBERT, Guita Grin. **A Reinvenção da Velhice: Socialização e Processos de Reprivatização da Velhice**. 1. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Fapesp, 2004.

DICIONÁRIO DE SOCIOLOGIA. 8ª Edição atualizada. Porto Alegre/Rio de Janeiro: Editora Globo, 1981.

DICIONÁRIO DO PENSAMENTO MARXISTA. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro, Zahar, 2012.

DOLL, Johannes, et al. Atividade, Desengajamento, Modernização: teorias sociológicas clássicas sobre o envelhecimento. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, 2007. p. 7-33. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4977>>. Acesso em: 28 Abr. 2016.

ELIAS, Norbert. **A solidão dos moribundos, seguido de, Envelhecer e morrer**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Tradução: Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

ENGELS, Friederich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 1876. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marx/1876/mes/macaco.htm>>. Acesso em: 30 Mar. 2016.

ENGLAND, G. W., WHITELEY, W. T. **Cross-national meanings of working**. In: BRIEF, A. P., NORD, W. R. Meanings of occupational work. Toronto : Lexington Books, 1990. p. 65-106.

ENGUIITA, Mariano Fernández. **Educar em tempos incertos**. Trad. Fátima Murad. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ERVATTI, Leila Regina; BORGES, Gabriel Mendes; JARDIM, Antonio de Ponte (Orgs.). **Mudanças Demográficas no Brasil no Início do Século XXI**: subsídios para as projeções da população. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE): Rio de Janeiro, 2015.

FONTOURA, Daniele dos Santos. **Envelhecimento E Mercado De Trabalho No Setor Hoteleiro Brasileiro E Português**: uma perspectiva de gênero. 2014. 322 f. Tese Doutorado em cotutela (Doutorado em Administração) - Escola De Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul e (Doutorado em Sociologia Económica e das Organizações) - Instituto Superior De Economia E Gestão, Universidade De Lisboa. Porto Alegre/Lisboa, 2014.

FONTOURA, Daniele dos Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, jan./mar. 2015. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/edreal/v40n1/2175-6236-edreal-40-01-00053.pdf> >. Acesso em: 28 Abr. 2016.

FRANÇA, Lúcia Helena F.P. **Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar**. In: Veras, Renato (Org.). Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume Dumará/UNATI; 1999. p. 11-34.

FRANÇA, Lúcia Helena F.P. et al. A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**. Porto Alegre, v.19.n. 3, p. 879-898, 2014.

FRANÇA, Lúcia Helena F.P. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de administração contemporânea**. Curitiba, v. 13, n. 1, Jan./Mar, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A., C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOLDENBERG, Mirian. **A Arte de Pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GOMEZ et al. Trabalho e Educação In:_____. (org.). **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2012. p. 39-58.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho**. São Paulo: Annablume, 2003.

HACKMAN, J., & OLDFAN, G. **Development of job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, 60(2), 1975. p. 159-170.

HADDAD, E. G. M. **A ideologia da velhice**. São Paulo: Cortez, 1986.

HAVIGHURST, Robert J. **Successful Aging**. The Gerontologist , Washington, DC, v.1, n.1, p. 8-13, 1961.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, Celso João et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1996a. p. 128-142.

JUNQUEIRA, Gabriel J. P. **Manual do Corretor de Imóveis**. São Paulo: Ícone, 1989.

KRELING, Norma Hermínia. Envelhecimento e inserção do idoso no mercado de trabalho, na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indic. Econ. FEE**, Porto Alegre, v. 43, n. 3, 2016. p. 141-154.

LEITE, Felipe Laragnoit de Cillo. **Boom Imobiliário e Treinamento De Corretores De Imóveis No Brasil**: um estudo de caso de uma empresa líder do setor. 2009. 155f. Dissertação (mestrado em Administração) - Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

LEMON, Bruce; BENGTSON, Vern; PETERSON, James. **An Exploration of the Activity Theory of Aging**: activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community. *Journal of Gerontology*, Washington, DC, v. 27, n. 4, p.511-523, 1972.

LIMA, D.S; GARCIA, F. C.; TOMAZ, C. M. **Prazer e Sofrimento no Trabalho: estudo sobre os motoristas de uma empresa de ônibus da cidade de Belo Horizonte**. In: XII SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2015, Resende/RJ, *Anais...* Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/4522241.pdf>. Acesso em 03/06/2017.

LIMA, Thales Batista de; HELAL, Diogo Henrique. Trabalho Na Terceira Idade: Uma Revisão Sistemática Da Literatura Brasileira Entre 2008 E 2012. **Gestão E Sociedade**. Belo Horizonte, v. 7, n. 18. Setembro/Dezembro 2013. p. 369-394 · Issn 1980-5756.

LUKÁCS, György. **Para a ontologia do ser social**. O trabalho. Tradução do Prof. Ivo Tonet (UFAL), a partir do texto Il Lavoro, primeiro capítulo do segundo tomo de Per una Ontologia dell'Essere Sociale. Roma: Editori Riuniti, 1981. Disponível em: <<http://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Lukacs,%20Georg/O%20TRABALHO%20-%20traducao%20revisada.pdf>> . Acesso em: 30 Mar. 2016.

MARX, Karl. **O Capital**. Crítica Da Economia Política. Volume I. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Crítica Da Economia Política. Volume I. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. Tradução Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

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

MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: ed. Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <http://cliente.argo.com.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html>. Acesso em: 03 Jun. de 2016.

MORIN, Estelle M. **Os Sentidos do Trabalho**. Tradução: Angelo Soares. Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP, São Paulo, v. 41, n. 3, Jul./Set. 2001, p. 8-19.

MORIN, Estelle. TONELLI, Maria José, PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. **O trabalho e seus sentidos**. Revista Psicologia e Sociedade/UFRGS, Porto Alegre, v. 19, Edição Especial, 2007, p. 47-56.

MUNIZ, Tatiana da Silva; BARROS, Albani. O Trabalhador idoso no mercado de trabalho do capitalismo contemporâneo. **Cadernos de Graduação Ciências humanas e sociais**. Maceió, v. 2, n.1, p. 103-116, maio 2014. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/fitshumanas/article/view/1079>>. Acesso em 23 Mar. 2016.

NETTO, Matheus Papaléo. **O Estudo da Velhice: histórico, definição do campo e termos básicos.** In: FREITAS, Elisabete Viana et al. Tratado de Geriatria e Gerontologia. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2006. P. 2-12.

NERI, Aguinaldo Aparecido. **O Envelhecimento no Universo do Trabalho: Desafios e Oportunidades Depois dos 50 Anos.** In: Barros, Juarez Correia Júnior (Org.). Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade 1.ed - São Paulo: Editora Edicon, 2009.

NERI, Anita Liberalesso. **Palavras-chave em Gerontologia.** 2ª ed. Campinas: Editora Alínea, 2005.

OLIVEIRA, S. R., PICCININI, V. C., FONTOURA, D. S., & Schweig, C. **Buscando o sentido do trabalho.** In *Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração* (pp. 283). Porto Alegre, RS: ANPAD, 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-grt-2734.pdf>. Acesso em: 23 Jun. 2016.

PERES, Marcus Augusto de Castro. **Trabalho, Idade e Exclusão: a cultura organizacional e as imagens sobre o envelhecimento.** Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2002.

SAVIANI, Demerval. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias.** In: FERRETTI, Celso J.; ZIBAS, Dagmar M. L.; MADEIRA, Felicias R.; FRANCO, Maria Laura P. B. (Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.* Petrópolis: Vozes, 1994. p. 151-168.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos.** Rev. Bras. Educ. [online]. 2007, vol.12, n.34, p.152-165.

SILVA, Raionolenes de Melo. **A Corretagem de Imóveis no Rio Grande do Norte: das práticas históricas à emergência como segmento integrante da fração imobiliária do capital.** Dissertação (Mestrado) - UFRGN, Natal, 2011. Disponível em:

<https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/13643/1/RainolenesMS_DISSERT.pdf

> Acesso em: 07 maio 2016.

TAVARES, Márcia Fernandes. **Trabalho e Longevidade:** como o novo regime demográfico vai mudar a gestão de pessoas e a organização do trabalho. 1 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editorra, 2015.

TEIXEIRA, Solange Maria. **Envelhecimento e Trabalho No Tempo Do Capital:** implicações para a proteção social no Brasil. São Paulo: Cortês, 2008.

TEIXEIRA, Ilka Nicéia D'Aquino Oliveira; NERI, Anita Liberalesso. **Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso da vida.** Psicol. USP, São Paulo , v. 19, n. 1, p. 81-94, Mar. 2008 .

TORRES, S. **A culturally-relevant theoretical framework for the study of successful ageing.** Ageing and Society, 19, 33-51, 1999.

UNESCO. **Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos.** – Brasília: UNESCO, 2010. 156 p.

UNESCO. **Educação de adultos em retrospectiva: 60 anos de CONFINTEA** / organizado por Timothy Denis Ireland e Carlos Humberto Spezia. – Brasília: UNESCO, MEC, 2014. 276 p.

TOLFO, Suzana da Rosa e PICCININI, Valmíria. **Sentidos e Significados do Trabalho:** Explorando Conceitos, Variáveis e Estudos Empíricos Brasileiros. Psicologia & Sociedade; Porto Alegre, v. 19, Edição Especial 1, 2007, p. 38-46.

VON FABER, M., BOOTSMA-VAN DER WIEL, A., VAN EXCEL, E., GUSSEKLOO, J.,LAGAAY, A. M., VAN DONGEN, E. et al. **Successful aging in the oldest old:** Who can be characterized as successfully aged? Archives of Internal Medicine, 161(22), 2001.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. Revista Temáticas; IFCH Unicamp, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144/1637>. Acesso em: 12 Mai 2017.

XAVIER, Giane Rodrigues. **Rotatividade dos Corretores de Vendas que Atuam na BR House Inteligência Imobiliária: perdas que esta rotatividade ocasiona**. Monografia (Especialização em MBA Gestão de Pessoas e Coaching). Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8013/1/51307109.pdf> Acesso em: 07 Maio 2016.

WAHL, Hans Werner; HEYL, Vera. **Gerontologie – Einführung und Geschichte**. Stuttgart: Kohlhammer, 2004.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Trad. Daniel Grassi. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Poderia me contar sobre a sua história de trabalho? Como iniciou e como se deu a sua trajetória profissional?
2. Me relate como aconteceu a escolha pela profissão de corretor de imóveis? Quais foram suas motivações? Cogitou alguma outra área? Porquê?
3. E o processo de entrada na atividade de corretor de imóveis? Conte-me sobre como se deu essa experiência? Como você se tornou um corretor?
4. O que é trabalho para você?
5. Por quê você trabalha?
6. O que é um trabalho que tem sentido para você?
7. Em outras experiências de sua trajetória, um trabalho com sentido era diferente do que você pensa acha hoje?
8. Se você ganhasse na loteria, continuaria trabalhando?
9. Tem algum reflexo da idade no teu contexto de trabalho? Como?
10. E com relação futuro, quais são suas perspectivas, planos e desejos? Como você se vê daqui alguns anos?
11. Quantos anos mais pretende continuar trabalhando?
12. O que você vai fazer quando sair do mercado de trabalho?

ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Sr(a).

Estamos desenvolvendo uma pesquisa que se refere a um projeto de Mestrado, realizado pela Mestranda Janair Machado de Souza sob orientação do Prof. Dr. Johannes Doll, da Faculdade de Educação da UFRGS, que visa conhecer os sentidos do trabalho para pessoas adultas maduras que atuam como corretores de imóveis em Porto Alegre/RS. Você está sendo convidado(a) a participar deste estudo.

Sua participação se dá através de uma entrevista, que poderá gravada, se assim você permitir, e que tem a duração aproximada de 1h, com perguntas a respeito da sua trajetória profissional, sua experiência como corretor de imóveis e sua visão sobre o trabalho. É importante que você saiba que sua participação é voluntária e que você pode interrompê-la a qualquer momento ou recusar-se a autorizar o estudo, sem qualquer consequência para você. Os dados de identificação serão mantidos em sigilo e os resultados obtidos na pesquisa serão utilizados, confidencialmente, apenas para alcançar os objetivos do trabalho expostos acima, incluindo a possível publicação na literatura científica especializada.

Por se tratar de uma entrevista, há somente um risco mínimo de causar certo desconforto em relação ao assunto abordado. Estaremos sempre à disposição para qualquer esclarecimento acerca dos assuntos relacionados ao estudo. No momento em que desejar contatar o pesquisador responsável pelo estudo, isso pode ser feito através do telefone (51) 3308.4144, Faculdade de Educação, UFRGS. Em caso de dúvida pode-se fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS, (51) 3308.3738.

Pedimos a sua assinatura neste consentimento, para confirmar a sua compreensão em relação a este convite e sua disposição a contribuir na realização deste trabalho, em concordância com a Resolução CNS n° 466/12 que regulamenta a realização de pesquisas envolvendo seres humanos.

Desde já agradecemos a sua atenção.

Assinatura do Pesquisador Responsável

Eu, _____, após a leitura deste consentimento, declaro que compreendi o objetivo deste estudo e confirmo o interesse em participar desta pesquisa.

_____, ____ de _____ de _____ .

Assinatura do Participante