

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração Mestrado

Karine Cristine Brandão

“SE APOSENTEI, NÃO ME LEMBRO!”: O sentido atribuído ao trabalho por profissionais aposentados que permanecem trabalhando em uma Mineradora de grande porte

Belo Horizonte
2021

Karine Cristine Brandão

“SE APOSENTEI, NÃO ME LEMBRO!”: O sentido atribuído ao trabalho por profissionais aposentados que permanecem trabalhando em uma Mineradora de grande porte

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte
2021

BRANDÃO, Karine Cristine.

B817s

“Se aposentei não me lembro”: o sentido atribuído ao trabalho por profissionais aposentados que permanecem trabalhando em mineradora de grande porte. Belo Horizonte: Centro Universitario Unihorizontes, 2021.
130p.

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Dissertação (mestrado). Centro Universitario Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Aposentadoria - mineradora I. Karine Cristine Brandão. II. Centro Universitario Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 331



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **KARINE CRISTINE BRANDÃO**

Matrícula: 0771055

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira


TÍTULO: SE APOSENTEI, NÃO ME LEMBRO!": O sentido atribuído ao trabalho por profissionais aposentados que permanecem trabalhando em um mineradora de grande porte

DATA: 14/10/2021

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira
ORIENTADOR
Centro Universitário Unihorizontes



Prof.ª Dr.ª Fernanda Versiani de Rezende
COORDENADORA
Centro Universitário Unihorizontes



Documento assinado digitalmente
C=BR, O=UNIHORIZONTES, CN=UNIHORIZONTES
Data: 14/10/2021 10:28:04-0500
Assinado em <http://www.unihorizontes.br>

Prof.ª Dr.ª Jesuina Maria Pereira Ferreira
Universidade Federal do Cariri - UFCA

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão de dissertação de mestrado intitulada “**SE APOSENTEI, NÃO ME LEMBRO!**”: **O sentido atribuído ao trabalho por profissionais aposentados que permanecem trabalhando em uma Mineradora de grande porte**, apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Unihorizontes como requisito parcial para obtenção do título de **MESTRA EM ADMINISTRAÇÃO** de autoria de

KARINE CRISTINE BRANDÃO

contendo 130 páginas, sob orientação de

Prof. Dr. JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA.
Prof^a. Dr^a. FERNANDA VERSIANI REZENDE

ITENS DA REVISÃO:

Correção gramatical

Inteligibilidade do texto

Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 26 de setembro de 2021


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH


REVISADO

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, pois Ele sabe os motivos e os caminhos percorridos até a chegada deste momento. Agradeço pela saúde, pela força e por sempre me fortalecer durante todo processo.

Aos meus pais, por todo apoio, amor e compreensão. Cada gesto e palavra me suportaram nos dias difíceis, me acalutando e encorajando. À minha irmã, Lorena, minha companheira de vida, pela cumplicidade e incentivo. Ao meu sobrinho Leonardo, por sempre entender que, por muitas vezes, eu não podia brincar ou dar-lhe a devida atenção. Enfim, vocês são essenciais em minha vida, o sentido de tudo.

Aos meus amigos e familiares que entenderam cada “hoje não posso ir, tenho que estudar”, e, mesmo sabendo a resposta, nunca se esqueceram ou se cansaram de mim.

Aos meus amigos do trabalho, pelo apoio nos momentos em que precisei me ausentar, por me escutarem quando precisava desabafar, por vibrarem com minhas conquistas e pelo carinho e compreensão.

Aos meus amigos do Mestrado, por toda experiência e conhecimento compartilhado. Em especial, à minha amiga Mara, pelo nosso encontro logo no dia da prova para admissão, a troca de telefone, a ansiedade para saber da aprovação e depois a caminhada nessa jornada juntas. Ao Fernando, pelos incontáveis e longos áudios, pelas risadas e pelos lanches do intervalo. Vocês fizeram que essa jornada se tornasse mais leve e divertida.

Aos meus queridos entrevistados, por terem compartilhado suas histórias de vida, com detalhes tão íntimos e pessoais. Muito me emocionei e aprendi com cada um de vocês, aqui identificados: Eduardo, Martinha e Roberto.

À Prof. Dra. Fernanda Versiani de Rezende, minha orientadora, pelo incentivo, compreensão, pelas palavras doces e também firmes, por compartilhar seu conhecimento e por todo ensinamento.

Ao Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira, também meu orientador, pelas contribuições realizadas. À Prof.^a Dr.^a Jesuína Maria Pereira Ferreira por aceitar a participar da Banca de Qualificação e também na Defesa e pelas considerações acerca do trabalho.

A todo o corpo docente do Mestrado do Centro Universitário, pelo conhecimento transmitido e pelos momentos compartilhados, algumas vezes extrapolando o ambiente acadêmico, tornando-se bons amigos.

Aos funcionários do Unihorizontes, pela atenção prestada, por seu atendimento solícito e respeitoso, em especial, à secretária do Mestrado, Vera, sempre disposta a ajudar e facilitar as nossas vidas, principalmente com aqueles que residem em outras cidades, com um cuidado especial e uma serenidade que encanta.

A todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização de mais uma conquista em minha vida.

EPÍGRAFE

“Sua tarefa é descobrir o seu trabalho e, então, com todo coração, dedicar-se a ele”.

Buda

RESUMO

O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo de como as experiências profissionais e as relações sociais podem configurar o sentido atribuído ao trabalho e continuidade no trabalho de aposentados que optaram em permanecer trabalhando em uma Mineradora de grande porte, a partir da história de vida contada por eles. Para tal, desenvolveu-se um estudo de abordagem qualitativa, utilizando o método de História de Vida, no intuito de descrever a trajetória de vida dos aposentados até o momento da decisão de continuar trabalhando, e compreender como as experiências profissionais contribuíram para a sua continuidade e para o sentido do trabalho. Foi enviado convite para 6 aposentados com retorno de 3 deles que se dispuseram a participar e que se enquadravam nos critérios previamente estabelecidos (estar aposentado há mais de um ano; estar trabalhando na Mineradora após a aposentadoria e; ter disponibilidade de horário e interesse em contar sua história e trajetória de vida). Assim, foram realizados 4 encontros com cada um deles, por meio de um roteiro não estruturado, com recorrência de 15 dias, com duração média de 1 hora em cada encontro. Os dados foram gravados, transcritos e analisados em duas fases: a trajetória de vida e profissional e o sentido do trabalho atribuído por eles. Entre os principais resultados destacam-se particularidades de cada história de vida como fonte inspiradora para a decisão para aqueles que desejam continuar trabalhando. De um lado, a figura paterna contribuindo para a escolha profissional de Eduardo e Roberto, e de outro, a mãe de Martinha que, com recursos escassos, trabalhava dia e noite para conseguir educar seus filhos. Com trajetórias profissionais distintas, Eduardo atuou em várias regiões, Martinha mudou de emprego várias vezes e Roberto que, tirando a experiência do Norte no início da carreira, experimentou em uma única cidade posições diferentes dentro da empresa, o sentido não foi tão divergente em suas falas. A motivação financeira para uns teve um peso maior, para outros o reconhecimento do outro, o propósito de vida. Quanto ao motivo de continuarem trabalhando, os três apontaram a questão da idade, por se considerarem muito novos para encerrarem suas carreiras e a possibilidade de se manterem ocupados, principalmente no cenário de pandemia, pois teriam que ficar em casa isolados, sem ocupação. Viu-se que o sentido do trabalho se baseia, sobretudo, no sentimento de "ser útil", de "manter a mente ocupada", de "não baixar o padrão de vida financeiro", "manter o *status* de reconhecimento pela sociedade", de orgulho e vitória diante da história e trajetória de vida. Pode-se concluir que, analisar o sentido do trabalho a partir da história de vida, é uma forma de compreender que este sentido é construído pela trajetória vivenciada pelo indivíduo ao longo de sua vida. Assim, os sentidos vistos nesta dissertação indicam que as escolhas e decisões, principalmente, aquelas que contribuíram para a permanência no trabalho, podem ser tomadas por influência do meio social, familiar, profissional e educacional, pelas quais permeiam a trajetória de cada um.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho. Aposentados. História de Vida.

“IF I RETIRED, I DON'T REMEMBER!”: The sense attributed to work by retired professionals who remain working in a large mining company

ABSTRACT

The present study was developed with the objective of how professional experiences and social relationships can configure the feeling attributed to work and continuity in the work of retirees who chose to remain working in a large mining company, based on the life story told by them. To this end, a study with a qualitative approach was developed, using the Life History method, in order to describe the life trajectory of retirees until the moment of decision to continue working, and to understand how professional experiences contributed to their continuity. and for the sense of work. An invitation was sent to 6 retirees, with the return of 3 of them who were willing to participate and who met the previously established criteria (being retired for more than a year; being working at the Mining company after retirement and; having availability of time and interest in counting its history and life trajectory). Thus, 4 meetings were held with each of them, through an unstructured script, with a recurrence of 15 days, with an average duration of 1 hour in each meeting. Data were recorded, transcribed and analyzed in two phases: the life and professional trajectory and the sense of the work assigned by them. Among the main results, particularities of each life story stand out as an inspiring source for the decision for those who wish to continue working. On the one hand, the father figure contributed to the professional choice of Eduardo and Roberto, and on the other, the mother of Martinha, who, with scarce resources, worked day and night to educate her children. With different professional trajectories, Eduardo worked in several regions, Martinha changed jobs several times and Roberto, who, taking his experience from the North at the beginning of his career, tried different positions within the company in a single city, the sense was not so divergent in his you speak. The financial motivation for some had a greater weight, for others the recognition of the other, the purpose of life. As for the reason for continuing to work, the three mentioned the issue of age, as they considered themselves too young to finish their careers and the possibility of keeping themselves busy, especially in the pandemic scenario, as they would have to stay at home isolated, without occupation. It was seen that the sense of work is based, above all, on the feeling of "being useful", of "keeping the mind occupied", of "not lowering the financial standard of living", "maintaining the status of recognition by society", of pride and victory over the history and trajectory of life. It can be concluded that analyzing the sense of work from the life story is a way of understanding that this sense is built by the trajectory experienced by the individual throughout his life. Thus, the senses seen in this dissertation indicate that the choices and decisions, especially those that contributed to the permanence in the job, can be taken under the influence of the social, family, professional and educational environment, which permeate the trajectory of each one.

Keywords: Senses of Work. Retired. Life's history.

“¡SI ME RETIRÉ, NO RECUERDO!”: El sentido que se le atribuye al trabajo de los profesionales jubilados que siguen trabajando en una gran empresa minera.

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de cómo las experiencias profesionales y las relaciones sociales pueden configurar el sentimiento atribuido al trabajo y la continuidad en el trabajo de los jubilados que optaron por seguir trabajando en una gran empresa minera, a partir de la historia de vida contada por ellos. Para tal, se desarrolló un estudio con enfoque cualitativo, utilizando el método de Historia de Vida, con el fin de describir la trayectoria de vida de los jubilados hasta el momento de la decisión de seguir trabajando, y comprender cómo las experiencias profesionales contribuyeron a su continuidad. el sentido del trabajo. Se envió una invitación a 6 jubilados, con el regreso de 3 de ellos que estaban dispuestos a participar y que cumplían con los criterios previamente establecidos (estar jubilado por más de un año; estar laborando en la empresa minera después de la jubilación y; tener disponibilidad de tiempo e interés en contar su historia y trayectoria vital). Así, se realizaron 4 reuniones con cada uno de ellos, a través de un guión no estructurado, con una recurrencia de 15 días, con una duración promedio de 1 hora en cada reunión. Los datos se registraron, transcribieron y analizaron en dos fases: la vida y trayectoria profesional y el sentido del trabajo asignado por ellos. Entre los principales resultados destacan las particularidades de cada historia de vida como fuente inspiradora para la decisión de quienes desean seguir trabajando. Por un lado, la figura paterna contribuyó a la elección profesional de Eduardo y Roberto, y por otro, la madre de Martinha, quien, con escasos recursos, trabajó día y noche para educar a sus hijos. Con diferentes trayectorias profesionales, Eduardo trabajó en varias regiones, Martinha cambió de trabajo varias veces y Roberto, quien, tomando su experiencia del Norte al inicio de su carrera, probó diferentes puestos dentro de la empresa en una sola ciudad, el sentido no fue así. divergente en sus hablas. La motivación económica para unos tenía mayor peso, para otros el reconocimiento del otro, el propósito de la vida. En cuanto al motivo para seguir trabajando, los tres mencionaron el tema de la edad, ya que se consideraban demasiado jóvenes para terminar sus carreras y la posibilidad de mantenerse ocupados, especialmente en el escenario de la pandemia, ya que tendrían que quedarse en casa aislados, sin ocupación. Se vio que el sentido del trabajo se basa, sobre todo, en el sentimiento de "ser útil", de "mantener la mente ocupada", de "no rebajar el nivel de vida económico", "mantener el estatus de reconocimiento por parte de la sociedad". ", de orgullo y victoria sobre la historia y trayectoria de la vida. Se puede concluir que analizar el sentido del trabajo a partir de la historia de vida es una forma de entender qué este sentido se construye a partir de la trayectoria vivida por el individuo a lo largo de su vida. Así, los sentidos vistos en esta disertación indican que las elecciones y decisiones, especialmente aquellas que contribuyeron a la permanencia en el puesto de trabajo, pueden tomarse bajo la influencia del entorno social, familiar, profesional y educativo, que permean la trayectoria de cada uno.

Palabras clave: Sentidos del trabajo. Retirado. Historia de vida.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Etapas da coleta de dados	47
Gráfico 1 – Distribuição da faixa etária	27
Quadro 1 – Levantamento de publicações conforme palavras-chave utilizadas	20
Quadro 2 – Publicações entre 2011 a 2020 no SPELL, SciELO e ANPAD sobre sentido do trabalho e aposentados (Continua)	21
Quadro 2 – Publicações entre 2011 a 2020 no SPELL, SciELO e ANPAD sobre sentido do trabalho e aposentados (Conclusão)	22
Quadro 3 – Sentido do trabalho atribuído pelos aposentados (Continua)	40
Quadro 3 – Sentido do trabalho atribuído pelos aposentados (Conclusão)	41
Quadro 4 – Estrutura da análise da narrativa por Labov (1972)	52
Quadro 5 – Aplicação da estrutura de Labov (1972)	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados (20.588.890 milhões)	24
Tabela 2 – Atividade econômica desempenhada pelos aposentados ou pensionistas (Continua)	26
Tabela 2 – Atividade econômica desempenhada pelos aposentados ou pensionistas (Conclusão)	27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD	Administrador de dados
ANM	Agência Nacional de Mineração
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MG	Minas Gerais
MOW	<i>Meaning of the Work International Research Team</i>
PCM	Planejamento e Controle da Manutenção
PDV	Ponto de Venda
ScieLO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
TI	Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Objetivo geral	19
1.1.1 Objetivos específicos.....	19
1.2 Justificativa.....	19
2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA	24
2.1 Aposentados no mercado de trabalho	24
2.2 O local de trabalho onde aposentados continuaram ou regressaram às atividades laborativas.....	29
3 REFERENCIAL TEÓRICO	31
3.1 Breve concepção sobre trabalho.....	31
3.2 Sentido do Trabalho.....	35
3.3 Estudos publicados sobre sentido do trabalho para profissionais aposentados	39
4 METODOLOGIA	43
4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa	43
4.1.1 Histórias e trajetórias de vida	44
4.2 Unidades de análise e sujeitos da pesquisa.....	46
4.3 Técnicas de coleta de dados.....	47
4.4 Técnicas de análise de dados	50
5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	53
5.1 A história de Eduardo	53
5.1.1 Trajetória de Eduardo na Mineradora	58
5.1.2 O momento da aposentadoria e a volta para Mineradora: o sentido do trabalho para Eduardo	63
5.2 A história de Martinha até a chegada na Mineradora.....	73
5.2.1 Trajetória de Martinha na Mineradora.....	79
5.2.2 A permanência na Mineradora após aposentadoria: o sentido do trabalho para Martinha.....	82
5.3 A história de Roberto	93
5.3.1 Trajetória de Roberto na Mineradora até a aposentadoria	96

5.3.2 A continuidade do trabalho na Mineradora após aposentadoria: o sentido do trabalho para Roberto.....	102
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	120
REFERÊNCIAS.....	126
APÊNDICE A	135
ANEXO A.....	136

1 INTRODUÇÃO

A concepção de trabalho sofreu inúmeras modificações ao longo dos anos, reconfigurando a ideia inicial de o trabalho ser exclusivamente associado à força humana, quando o trabalho era para os escravos (ENRIQUEZ, 1999; LIEDKE, 2006), evoluindo para uma visão mais ampla, dinâmica, recursiva e organizada (LHUILIER, 2005). Mesmo com as modificações, o trabalho sempre foi visto como algo essencial e fundamental na vida humana, trazendo diferentes sentidos e significados para o ser humano de diferentes classes sociais, etnias, culturas e faixas etárias (ENRIQUEZ, 1999).

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

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019), o Brasil tem mais de 28 milhões de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, o que representa 13% da população do país. De acordo com as projeções realizadas pelo instituto, estima-se que até 2043 um quarto da população brasileira deverá ser composta por pessoas com mais de 60 anos (IBGE, 2019).

Tendo em conta o panorama atual e a projeção de envelhecimento da população brasileira, pesquisa realizada por Nakata (2020) em 54 empresas sediadas no Brasil aponta que apenas 9% do quadro de efetivo destas empresas era composto por pessoas com mais de 50 anos, e 3% acima de 55 anos. Dentre essas empresas, somente duas possuíam uma política explícita de não discriminação etária (NAKATA, 2020).

Nakata (2020) e Cabrera (2021) afirmam que a inserção de profissionais maduros, aqueles com mais de 50 anos de idade, nos quadros organizacionais pode ser

considerada como uma vantagem competitiva, pois a experiência e as habilidades adquiridas durante a trajetória profissional destes profissionais podem contribuir para o processo de mentoria e disseminação do conhecimento. Tal fato demonstra a necessidade de as empresas adotarem estratégias organizacionais, culturais e de pessoas, frente aos desafios e oportunidades decorrentes das mudanças sociais, institucionalizando políticas de enfrentamento ao preconceito e discriminação em relação aos profissionais maduros (IRVING, 2019).

De outro lado, pela perspectiva do indivíduo, Neves *et al.* (2018) ressaltam a influência que o trabalho exerce na vida das pessoas, como o sentimento de pertencer e de ser útil, aspectos discutidos quanto ao sentido do trabalho dado pelo indivíduo, considerando o período histórico e a fase da vida de cada um. A proximidade da aposentadoria é uma dessas fases. Neste momento, as pessoas podem optar por decidir entre parar de trabalhar definitivamente, adiar a aposentadoria ou continuar trabalhando (CAMARANO, 2001; CARVALHO, 2009; FRANÇA *et al.*, 2013). Em relação aos aposentados que optam por continuar trabalhando, foco desta pesquisa, Schwingel *et al.* (2009) apontam que esta decisão se relaciona com o desempenho, a satisfação e o bem-estar do indivíduo, que podem ser encontrados, de alguma forma, no sentido do trabalho dado pelo indivíduo.

Buscando compreender a permanência ou o regresso desses profissionais, a temática sentido do trabalho vem sendo discutida tanto no âmbito nacional (CARVALHO, 2009; CRUZ, 2011; FRANÇA *et al.*, 2013; FIGUEIRA; HADDAD; GVOZD, 2016; ANTUNES; CELANO, 2018) quanto internacionalmente (SCHWINGEL *et al.*, 2009; KOJOLA; MOEN, 2016). De acordo com Giaqueto e Soares (2009), as necessidades humanas, suas motivações e os sentidos atribuídos ao trabalho podem influenciar a decisão de permanecer ou voltar ao trabalho após a aposentadoria.

Em relação à temática sentido do trabalho vale destacar a utilização dos termos “sentido” e “significado” (PEREIRA; TOLFO, 2016; CAEIRO; 2017). Para alguns autores, os termos são considerados como sinônimos e indissociáveis (KUBO; GOUVÊA, 2012; BENDASSOLLI; GONDIM, 2014; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015; RODRIGUES; BARRICHELLO, 2015). No entendimento de Tolfo e

Piccinini (2007), existe uma interdependência entre os termos. Os significados são construções coletivas que englobam os contextos histórico, econômico e social, enquanto o sentido é o valor atribuído por ele no âmbito pessoal da satisfação e da realização em relação aos significados coletivos, a partir de suas experiências.

Desta forma, a presente pesquisa utilizará o termo sentido do trabalho baseada na distinção apontada por Tolfo e Piccinini (2007), acreditando ser mais adequado para um estudo que pretende compreender a subjetividade a partir do valor dado pelo indivíduo ao trabalho. Tal escolha vem ao encontro da perspectiva construcionista adotada nesta pesquisa, por possibilitar identificar o processo de construção de sentido pela perspectiva do indivíduo, ou seja, a forma como a pessoa descreve e compreende o mundo em que vive, se incluindo neste contexto (SPINK, 2000).

A construção de sentido para o próprio trabalho é entendida aqui como um processo que perpassa a percepção do próprio sujeito sobre o trabalho exercido, bem como as vivências diárias favorecidas pelo ambiente de trabalho. Pressupõe-se que o sujeito tenha feito, em algum momento de sua vida, uma espécie de juízo acerca do trabalho que executa, fazendo com que ele perceba tanto aspectos positivos quanto negativos no seu exercício profissional.

Além das vivências proporcionadas pelo ambiente de trabalho, assim como a própria rotina de trabalho, Caeiro (2017) observa que as relações interpessoais e o acesso a bens de consumo, também devem ser analisadas na construção do sentido para o trabalho.

Assim, partindo do pressuposto de que o sentido é construído socialmente, a pergunta norteadora desta pesquisa está descrita em: **como as experiências profissionais e as relações sociais podem configurar o sentido atribuído ao trabalho e continuidade no trabalho de aposentados que optaram em permanecer trabalhando em uma Mineradora de grande porte, a partir da história de vida contada por eles?**

1.1 Objetivo geral

Analisar como as experiências profissionais e as relações sociais podem configurar o sentido atribuído ao trabalho e continuidade no trabalho de aposentados que optaram em permanecer trabalhando em uma Mineradora de grande porte, a partir da história de vida contada por eles.

1.1.1 Objetivos específicos

- a) Descrever a história de vida contada pelos aposentados que optaram por continuar trabalhando em uma Mineradora de grande porte.
- b) Compreender como as experiências profissionais, ao longo de sua trajetória de vida, contribuem para o sentido do trabalho dos aposentados que optaram por continuar trabalhando em uma Mineradora de grande porte.
- c) Compreender como as relações sociais e familiares, ao longo de sua trajetória de vida, contribuem para o sentido do trabalho dos aposentados que optaram por continuar trabalhando em uma Mineradora de grande porte.

1.2 Justificativa

O trabalho, no contexto do sistema capitalista, é percebido como o ponto central da identidade do indivíduo (FASBENDER et al., 2016). Tal centralidade, atrelada às alterações sociodemográficas no cenário brasileiro, como a longevidade e regresso de aposentados ao mercado de trabalho (CAMARANO, 2001; CARVALHO; 2009; LADEIRA et al., 2017). A aposentadoria pode ser percebida como algo positivo ou negativo, conforme as experiências e vivências que contribuem para a construção do sentido que o indivíduo atribui ao trabalho.

Ao longo dos anos, estudos vêm sendo publicados acerca da temática sentido do trabalho. Com o intuito de verificar o que tem sido produzido no meio científico em relação ao sentido que os aposentados atribuem ao trabalho, foi realizado um levantamento bibliográfico nas plataformas da *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), para investigar as principais

linhas de pesquisas. A busca foi realizada levando em conta as publicações dos últimos dez anos, entre o período de 2011 a 2021, utilizando como critério as palavras-chave: “sentido do trabalho”, “sentido e significado do trabalho”, “significado do trabalho”, atrelado aos termos “aposentados” e “aposentadoria”.

Optou-se por realizar a busca pelos termos sentido e significado de forma separada e conjuntamente justamente pelas questões abordadas por Pereira e Tolfo (2016) e Caeiro (2017), quanto ao entendimento dos autores que os consideram como sinônimos (KUBO; GOUVÊA, 2012; BENDASSOLLI; GONDIM, 2014; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015; RODRIGUES; BARRICHELLO, 2015) e por aqueles que os abordam como distintos, mesmo havendo uma interdependência entre eles (TOLFO; PICCININI, 2007).

Os dados da pesquisa retornaram o total de 29 trabalhos publicados no SPELL, 20 publicações no SciELO e 37 na ANPAD, no período de 2011 a 2021. O Quadro 1 elenca as publicações conforme os critérios de busca aplicados.

Quadro 1 – Levantamento de publicações conforme palavras-chave utilizadas

Palavras-chave	SPELL	SciELO	ANPAD
Sentido(s) do trabalho	20	11	27
Significado(s) do trabalho	8	6	8
Sentido(s) e significado(s) do trabalho	1	3	2

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Após o levantamento apresentado no Quadro 1, foi aplicado outro filtro, a fim de verificar quantos deles abordavam o “sentido do trabalho” e “aposentados”. Verificou-se que no SPELL foram encontradas 2 publicações, para o termo “sentido” abordando os aposentados no processo de aposentadoria, tendo como autores Bitencourt *et al.* (2011) e o “significado” associado ao envelhecimento no trabalho Marra *et al.* (2013).

Em SciELO também só foi encontrado 1 artigo dos autores Macêdo, Bendassolli e Torres (2017), abordando as representações sociais da aposentadoria e a intenção de continuar trabalhando.

Na ANPAD encontrou-se a maior concentração de trabalhos publicados no período de 2011 e 2021, foram 3 trabalhos com utilizando o termo “sentido” associado aos “aposentados” para aqueles que estão na iminência da aposentadoria (MONTE; BISPO, 2014), aos profissionais do setor bancário (HOFFMAN; PEREIRA, 2017) e o sentido que os aposentados atribuem ao trabalho (BRANDÃO; VERSIANI, 2020) e 2 publicações com “significado” para gerentes bancários (MARRA; SOUZA, 2012) e o significado do trabalho antes e após a aposentadoria (LIMA; MELO; ALBUQUERQUE, 2015).

Devido ao número de artigos encontrados, optou-se por refazer a busca utilizando a aposentadoria e aposentados como palavras-chaves. Desta forma, foram encontrados 8 artigos publicados na ANPAD. O Quadro 2 elenca todos as publicações encontradas no SPELL, SciELO e ANPAD nos últimos dez anos, apresentando as abordagens e técnicas de coletas de dados utilizadas.

Quadro 2 - Publicações entre 2011 a 2020 no SPELL, SciELO e ANPAD sobre sentido do trabalho e aposentados

(Continua)				
Ano	Autores	Título	Base	Abordagem/Técnica
2011	Bitencourt <i>et al.</i>	Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria	SPELL	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2012	Marra, Marques e Melo	Rupturas e permanências: múltiplas trajetórias da aposentadoria de executivos	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2012	Marra e Souza	Significado do trabalho e envelhecimento: estudando os gerentes aposentados	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2013	Marra <i>et al.</i>	Significado do trabalho e envelhecimento	SPELL	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2013	Marra	Vida e carreira de executivos depois da aposentadoria	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2014	Monte e Bispo	O sentido do trabalho para os indivíduos que estão na iminência de se aposentarem	Anpad	Qualitativa/História oral
2015	Valadares, Marra e Pinheiro	Aposentadoria gerencial feminina: um estudo sobre a realocação do poder	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2015	Lima, Melo e Albuquerque	Significados do trabalho antes e depois da aposentadoria: uma história de vida	Anpad	Qualitativa/História de vida
2016	Marra <i>et al.</i>	Metamorfoses identitárias e aposentadoria gerencial feminina	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2017	Hoffmann e Pereira	Os sentidos do trabalho na percepção de profissionais aposentados do setor bancário	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada

Quadro 2 - Publicações entre 2011 a 2020 no SPELL, SciELO e ANPAD sobre sentido do trabalho e aposentados

(Conclusão)

Ano	Autores	Título	Base	Abordagem/Técnica
2017	Boehs e Silva	Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2017	Macêdo, Bendassolli e Lucena	Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando	SciELO	Quantitativa/Questionário
2018	Pereira, Batista e Sousa	Identidade com o trabalho e aposentadoria: manifestações biopsicossociais em professores universitários aposentados	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2019	Possa e Pereira	Aposentadoria: ruptura com o mundo formal do trabalho	Anpad	Qualitativa/Entrevista em profundidade
2019	Costa e Nascimento	Os sentidos do aposentar na visão de sujeitos aposentados	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada
2020	Brandão e Versiani	Ser útil e evitar o ócio: um estudo sobre o sentido do trabalho para os aposentados que permanecem em suas atividades laborativas	Anpad	Qualitativa/Entrevista semiestruturada

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Nota-se que há poucos estudos que abordam o sentido do trabalho para os aposentados nos últimos dez anos, evidenciando a necessidade de explorar esse campo para a promoção das discussões sobre a participação destes profissionais que permanecem ativos no mercado de trabalho após a aposentadoria e que podem trazer contribuições para organização (COSTA; NASCIMENTO, 2019). Destaca-se a predominância das pesquisas que utilizaram a abordagem qualitativa, tendo a entrevista semiestruturada como o método mais utilizado. Porém, somente na pesquisa de Monte e Bispo (2014) foi adotado o método História de Vida, indicando novas possibilidades de pesquisa, como é o caso proposto neste estudo.

Desta forma, identifica-se uma lacuna na literatura para a realização do presente trabalho, visto que a pesquisa será realizada com profissionais já aposentados que estão trabalhando no setor de mineração. A escolha por aposentados deste segmento se dá pelo porte da empresa, sendo está uma Mineradora multinacional, considerada uma das maiores empresas de mineração do mundo. A empresa possui programas voltados para responsabilidade social e para inclusão das diversidades, enfatizando a importância de todos os profissionais na empresa. Portanto, faz-se oportuna a discussão acerca da temática, uma vez que essa pesquisa poderá contribuir para o contexto acadêmico, social e organizacional.

Quanto ao contexto acadêmico, esta pesquisa busca contribuir para a produção científica sobre o processo de construção do sentido de trabalho para o indivíduo, servindo de estímulo para reprodução em outros setores, ou até mesmo para outras unidades de análise, a partir do método história de vida que ainda é pouco utilizado. É a oportunidade de abrir novas reflexões e possibilidades de pesquisa na área da administração e para as concepções sobre diversidade etária ou geracional nas organizações.

No contexto organizacional, esta pesquisa poderá contribuir para a compreensão do desejo dos aposentados em permanecer no trabalho, com o intuito de saber aproveitar este profissional nas atividades da empresa, fornecendo-lhe vantagem competitiva no mercado. Além disso, o resultado aqui encontrado pode trazer sugestões para o setor de gestão de pessoas, como possibilidades de estratégias para conhecer e aproveitar o profissional já aposentado, com suas experiências, que optou por permanecer trabalhando. Especificamente, na empresa pesquisada, este estudo pode contribuir para fomentar maior participação destes em seu quadro funcional, adotando políticas de atração e retenção de profissionais maduros.

No contexto social pretende-se demonstrar a importância de discutir sobre a temática visto o cenário atual, no que se refere ao envelhecimento populacional e, conseqüentemente, promover maior participação de pessoas maduras nas empresas, bem como a inserção e inclusão das pessoas aposentadas no mercado de trabalho.

Para tanto, este projeto está estruturado em seis seções, a contar por esta introdução. Na segunda seção, busca-se contextualizar o cenário da pesquisa, abordando o perfil sociodemográfico da população idosa no Brasil e as características da empresa escolhida. Na terceira seção, desenvolve-se o referencial teórico com as definições de trabalho; o sentido do trabalho; e os principais estudos relacionados ao sentido do trabalho para profissionais aposentados. Já na quarta seção, apresenta-se o percurso metodológico adotado nesta pesquisa. A quinta seção apresenta a análise dos dados com as histórias de vidas dos aposentados que permaneceram ou regressaram na Mineradora de grande porte. E, por fim, as considerações finais.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA

2.1 Aposentados no mercado de trabalho

O último censo demográfico divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2010, entrevistou mais de 161 milhões de pessoas, sendo que destas, mais de 20 milhões tinham idade igual ou superior a 60 anos, representando 12% da população brasileira. A Tabela 1 apresenta o perfil dos entrevistados com faixa etária a partir de 60 anos.

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados (20.588.890 milhões)

Faixa etária	60 a 69 anos	Acima de 70 anos
Gênero		
Homens	5 257 992	3 892 197
Mulheres	6 098 083	5 340 618
Situação de domicílio		
Urbana	9 521 698	7 800 765
Rural	1 834 377	1 432 050
Nível de instrução		
Sem instrução e fundamental incompleto	7 970 616	7 395 271
Fundamental completo e médio incompleto	1 086 933	669 258
Médio completo e superior incompleto	1 317 560	708 582
Superior completo	969 029	451 827
Não determinado	11 937	7 877
Renda mensal (valor de referência em 2010 – R\$ 510,00)		
Até 1	4.343.041	4.812.155
Mais de 1 a 2	2 163 381	1 772 906
Mais de 2 a 3	979 728	646 613
Mais de 3 a 5	930 894	567 502
Mais de 5 a 10	710 520	413 838
Mais de 10 a 15	190 694	106 543
Mais de 15 a 20	124 683	79 216
Mais de 20 a 30	97 047	57 559
Mais de 30	92 879	53 282
Sem rendimento	1 723 207	723 201
Economicamente ativas	4 152 096	1 271 363
Não economicamente ativas	7 203 979	7 961 452
Aposentadas ou pensionistas	4 054 941	1 250 695
Não eram aposentadas nem pensionistas	7 301 134	7 982 120

Fonte: IBGE, Censo Demográfico (2010).

De acordo com Chaves e Aquino (2021), a aposentadoria possuía a conotação de saída do mundo exterior e refúgio nos aposentos da casa. Acrescentam as autoras,

que alguns fatores devem ser considerados ao se pensar na aposentadoria, como o contexto demográfico, histórico, sociocultural, econômico e político no qual os indivíduos estão inseridos. Além disto, a percepção acerca de se aposentar pode estar relacionado às condições de trabalho vividas, no que tange os aspectos positivos e negativos da aposentadoria. Quanto aos aspectos negativos, as autoras destacaram a remuneração insuficiente, sendo um impeditivo para sua saída definitiva do trabalho (CHAVES; AQUINO, 2021).

Ficou evidenciado no censo de 2010, que do total de entrevistados, 20.588.890 milhões de pessoas tinham idade igual ou superior a 60 anos, sendo que destes, 5.305.636 milhões eram aposentados ou pensionistas que desempenhavam alguma atividade econômica. Nesse contexto, Camarano (2001) explana sobre o aumento da parcela de aposentados na População Economicamente Ativa no Brasil. A autora ressalta que a cobertura do benefício previdenciário, conjugado com maior longevidade e condições de saúde, permitem que pessoas com mais de 60 anos continuem exercendo uma atividade econômica (CAMARANO, 2001).

Assim, continuar trabalhando para as pessoas dessa faixa etária, passa a ser um estímulo para o indivíduo continuar a fazer planos, a ter contatos sociais, a ser ativo em uma sociedade dinâmica, a participar de sua comunidade, a ser autônomo aos olhos da sociedade e dos familiares e, mais tarde, um velho sem o estigma de velho (XIMENES; CÔRTE, 2006). Essas pessoas são referenciadas por Camarano (2001) como pessoas maduras, sendo que a participação delas no mercado de trabalho está diretamente relacionada à realidade do cenário brasileiro, que diz respeito à volta do aposentado ao mercado de trabalho ou à sua permanência neste mercado.

Porém, visto o aumento da expectativa de vida e interesses econômicos, a tendência mundial no que concerne à aposentadoria tangência para a política de aumento do tempo de trabalho em países desenvolvidos (CHAVES; AQUINO, 2021). De acordo com Felix (2016), assim como esses países, o Brasil ao discutir o aumento do tempo de trabalho antes da aposentadoria não levou em consideração a questão da empregabilidade dos trabalhadores acima dos 60 anos.

A Tabela 2 apresenta a distribuição das principais atividades exercidas pelos entrevistados. Cabe ressaltar que esses dados se referem ao ano de 2010. O próximo censo demográfico, programado para ser realizado em 2021, servirá de parâmetro para verificar se houve maior participação dos aposentados no mercado de trabalho.

Tabela 2 – Atividade econômica desempenhada pelos aposentados ou pensionistas

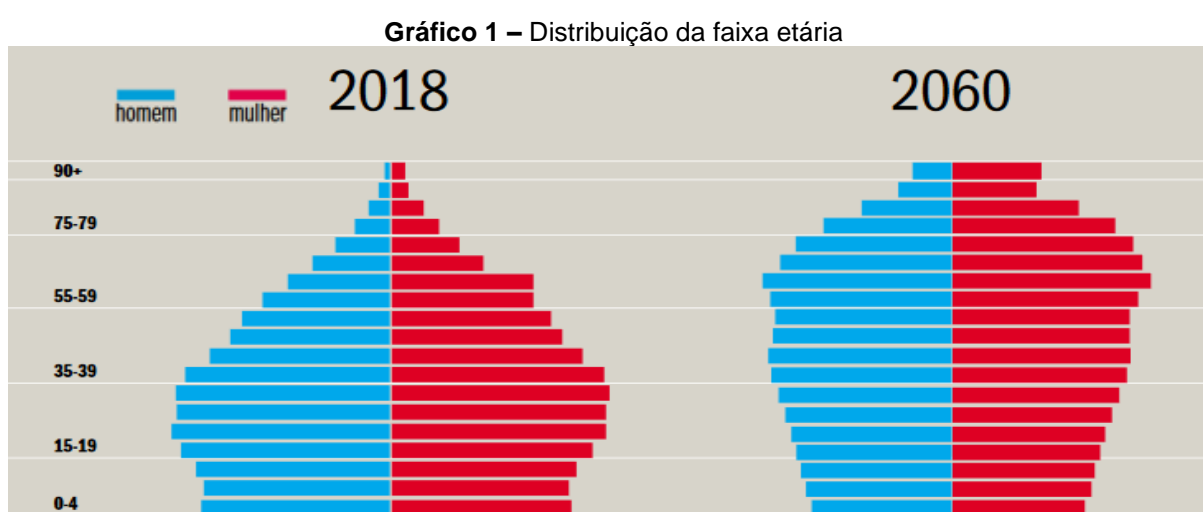
Faixa etária	(Continua)	
	60 a 69 anos	Acima de 70 anos
Empregados	1827688	384 940
Conta própria	1530135	487 482
Empregadores	141112	46 940
Não remunerados	100560	64 040
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	455446	267 292
Horas trabalhadas por semana no trabalho principal		
Até 14 horas	525 013	282 051
15 a 29 horas	517 580	212 589
30 a 39 horas	406 297	123 029
40 a 44 horas	1 598 716	393 690
45 a 48 horas	381 397	89 991
49 horas ou mais	625 939	149 344
Atividade do trabalho principal		
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1101119	503 176
Indústrias extrativas	10855	2 274
Indústrias de transformação	343762	96 339
Eletricidade e gás	6625	1 040
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	30505	6 344
Construção	290916	50 207
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas; Transporte, armazenagem e correio	539957	152 556
	162921	31 316
Alojamento e alimentação	125288	34 196
Informação e comunicação	19541	3 799
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	22383	5 803
Atividades imobiliárias	25091	7 931
Atividades profissionais, científicas e técnicas	111942	33 405
Atividades administrativas e serviços complementares	101603	21 600
Administração pública, defesa e seguridade social	212567	33 433
Educação	188980	27 407
Saúde humana e serviços sociais	125036	24 171
Artes, cultura, esporte e recreação	24859	7 215
Outras atividades de serviços	96790	30 267
Serviços domésticos	258657	60 948
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	228	37
Atividades mal definidas	255315	117 231

Fonte: IBGE, Censo Demográfico (2010).

Percebe-se na Tabela 2 que o setor de extração, caracterizado pelas indústrias extrativistas, é contemplado entre as principais atividade de trabalho nas quais os aposentados retornam ao trabalho, incluindo neste cenário empresas mineradoras.

Desta forma, evidencia a relevância de estudar os aposentados que optam por continuar a trabalhar na empresa escolhida.

Levantamento realizado pelo IBGE (2019) sinaliza uma inversão na pirâmide populacional, com indicação do envelhecimento da população no cenário atual, devido à maior expectativa de vida, à redução da natalidade, dentre outros fatores. Além disso, segundo estimativas do IBGE, o número da população idosa tende a crescer nas próximas décadas, conforme pode ser visualizado no Gráfico 1.



Fonte: Agência de Notícias – IBGE (2019).

De acordo com a revisão realizada pelo IBGE em 2018, estima-se que a relação entre a porcentagem de idosos e de jovens chamada de “índice de envelhecimento” deve aumentar de 43,19%, em 2018, para 173,47%, em 2060. O Gráfico 1 demonstra as mudanças do formato da pirâmide etária ao longo dos anos.

Considerando a atual participação de pessoas idosas no mercado de trabalho, atrelada à projeção de seu aumento significativo para as próximas décadas, faz-se necessário discutir sobre políticas públicas e iniciativas para alocação destes profissionais. Além disto, as práticas e políticas de gestão organizacional devem ser revistas, levando em consideração as diversidades geracionais, a importância do capital intelectual, programas de capacitação e introdução de novos conhecimentos (UYEHARA, 2003).

A permanência de pessoas aposentadas no mercado de trabalho pode ser analisada sobre perspectivas diferentes, haja visto existir aquelas que continuam ativas, pela importância que atribuem ao trabalho e outras que apenas visam a complementação da renda (KOJOLA; MOEN, 2016). Nesse contexto, os dados obtidos de uma pesquisa realizada por Alcântara (2003) evidenciaram que muitos aposentados consideram o trabalho como algo importante em suas vidas, com denotação de significado pessoal e aumento da autoestima.

Além disso, França (1999) destaca que a forma como a aposentadoria é percebida sofreu alterações. No passado, aposentar-se representava parar de trabalhar. Atualmente percebe-se um movimento contrário, sendo crescente o número de aposentados que se mantém em atividade, seja para complementar a renda ou pelo prazer de trabalhar. Essas alterações também são percebidas por Nascimento *et al.* (2016), que enfatizam que nos dias atuais as organizações valorizam o conhecimento e a experiência profissional do trabalhador, o que pode estimular os aposentados com experiência a continuarem ativos.

De acordo com Simões (2004), o trabalho, para alguns aposentados, confere a identidade de provedor, uma vez que continuam as responsabilidades de assegurar o sustento da família, principalmente dos mais jovens, por exemplo, os filhos. Ainda para este autor, a aposentadoria aumenta as responsabilidades com os gastos em decorrência da idade. Porém, Giaqueto e Soares (2009) afirmam que aposentadoria não corresponde às expectativas e às necessidades dos idosos, uma vez que, ao pararem de trabalhar, encontram dificuldades em manter suas responsabilidades, principalmente enquanto “provedores”, diante da disparidade socioeconômica e das políticas sociais no Brasil, como a dificuldade de acesso à saúde, à nutrição, à habitação, dentre outros. Assim, o regresso dos aposentados ao mercado de trabalho vem ocorrendo em maior número.

Desse modo, de acordo com os fatores que se levam em conta para o retorno ou para a permanência no trabalho, em relação aos trabalhadores na maturidade, o momento certo de parar de trabalhar pode variar de pessoa para pessoa, dependendo do sentido que estas atribuem ao trabalho (ANTUNES; CELANO, 2018).

2.2 O local de trabalho onde aposentados continuaram ou regressaram às atividades laborativas

A extração mineral consiste em uma atividade do primeiro setor da economia. Compreende o extrativismo de diversos minerais presentes no solo, como: areia, argila, bauxita, manganês, ouro, carvão mineral, minério de ferro, dentre outros. Em relação ao minério de ferro, a produção mundial se concentra no Brasil, Austrália, China, Índia, Rússia e os Estados Unidos (PEDROSA-SOARES; VOLL; CUNHA, 2018).

Segundo Rodrigues (2020), o Brasil é o segundo maior exportador de minério de ferro do mundo e suas maiores reservas atualmente estão localizadas nos estados de Minas Gerais e do Pará. Em Minas Gerais, a maior concentração de minério de ferro se encontra no Quadrilátero Ferrífero, que corresponde a uma área de aproximadamente 7000km², formada pelas cidades de Belo Horizonte, Itabira, Ouro Preto e Congonhas.

Em relação ao emprego, a Agência Nacional de Mineração – ANM (2019) aponta que o setor de extração mineral em dezembro de 2019 possuía o total de 175.942 mil pessoas empregadas, sendo que Minas Gerais representa 35,0% do total, concentrando mais da metade dos postos de trabalho na extração de minério de ferro.

Em relação ao local de trabalho pesquisado, não foi autorizada a veiculação do nome da empresa, bem como das fontes que pudessem identificá-la. As informações a seguir foram adquiridas por um documento interno, ao qual a pesquisadora teve acesso. Porém, não será possível citá-lo como fonte devido ao sigilo exigido.

Diante do exposto, o ambiente na qual está pesquisa se insere diz respeito a uma empresa de grande porte que tem como atividade fim a extração de minério de ferro. A pesquisa foi aplicada em profissionais aposentados que continuam trabalhando nas gerências de manutenção e tecnologia.

Em seu quadro funcional a empresa possui mais de 100 mil empregados próprios e terceirizados no mundo. Em relação aos empregados diretos, é comum encontrar profissionais aposentados que permaneceram em suas funções após a aposentadoria. Para os que regressaram à empresa, a forma pela qual retornam se deu através de empresas terceirizadas. A atração e retenção destes profissionais em grande parte se deve ao fato do conhecimento técnico que possuem e o que foi construído ao longo de sua vida profissional, o que muitas vezes não é encontrado no mercado de trabalho.

A partir deste panorama, alguns fatores foram significativos para escolha desta empresa. Primeiramente, por se tratar de uma empresa de grande porte, de âmbito mundial. A decisão de o aposentado continuar ou regressar às suas atividades laborais, pode estar relacionada ao *status* que esta representa, pelas amplas relações sociais e pelos benefícios financeiros. Além disto, a empresa contempla em seu guia de diversidade as relações entre gerações, pontuando a importância dos profissionais maduros na transmissão de saberes e experiências.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta o embasamento teórico que servirá como suporte para desenvolvimento deste estudo. Serão abordados os seguintes conteúdos: breve concepção sobre trabalho; sentido do trabalho; e principais estudos relacionados ao sentido do trabalho para profissionais aposentados.

3.1 Breve concepção sobre trabalho

Desde os primórdios, o trabalho faz parte da existência do homem, a princípio por necessidade de sobrevivência, sendo a caça a principal atividade, culminando com a fabricação de armas, lanças, facas e outros objetos característicos do período da pedra lascada, considerado como o marco inicial do trabalho humano (FALCÃO, 2011).

Enriquez (1999) retorna às primeiras civilizações para explanar sobre a concepção de trabalho. A autora relata que para a sociedade grega em Atenas do século V A.C., o trabalho não era absolutamente valorizado. A necessidade de produzir e de comercializar ficava a cargo dos escravos. Não muito diferente, na sociedade romana, no século VI, o trabalho era chamado de *tripalium*, um instrumento de tortura, concebido como algo punitivo (ENRIQUEZ, 1999). Para Borges (1999), o regime de trabalho escravista utilizado na Idade Média possuía baixa centralidade na vida das pessoas, apresentando características de inferioridade, coerção, punição e expiação do pecado atribuídos ao trabalho e o ócio era valorizado.

Apontam Bertoncelo e Junqueira (2018) que, a partir do século XV, com a Reforma Religiosa e o Renascimento Cultural, o trabalho passa a ser percebido como salvação e o ócio, uma condenação. O Iluminismo do século XVII trouxe a concepção de valor para o trabalho, visto que designava a possibilidade de ascensão social por meio do trabalho. De acordo com Borges (1999), com a substituição do trabalho escravo pelo regime predominantemente assalariado, constituindo-se em condição material e econômica, o trabalho passa ser exaltado e, conseqüentemente, com alta centralidade. E assim, a partir da Revolução Industrial, século XVIII, tanto as relações

de trabalho como os modos de produção, foram evoluindo conforme os marcos de cada era (BERTONCELO; JUNQUEIRA, 2018).

Martins (2002) considera a sociedade pré-industrial como ponto inicial acerca do tema, por entenderem que a concepção do trabalho necessita de um polo ativo e outro passivo, ou seja, pressupõe a existência de ao menos duas pessoas. Segundo Enriquez (1999), este período foi crucial para a valorização do trabalho, pois, foi a partir do desenvolvimento da indústria que o trabalho passa a ser considerado com um símbolo de liberdade do homem, para transformar a natureza, transformar as coisas e a sociedade.

De acordo com Enriquez (1999), foi a partir da primeira Revolução Industrial que surgiu a chamada mobilização geral dos seres humanos para o trabalho, desenvolvendo a ideia de que indivíduos que não trabalham são parasitas, delinquentes e inúteis. Lassance e Sparta (2003) acrescentam que, a partir da Primeira Revolução, ocorreu a ruptura entre a vida laboral e a doméstica. O trabalho passa a ser mecanizado e as tarefas especializadas. Schwab e Davis (2018) apontam que a Segunda Revolução marcou o início do mundo moderno, com a utilização de energia elétrica, com o incremento da tecnologia, fatores ainda mais difundidos na Terceira Revolução, trazendo mudanças econômicas, sociais e na vida profissional de bilhões de pessoas ao redor do mundo.

As eras da Qualidade e Reengenharia não são consideradas como revoluções, e, sim, a reprodução de modelos de gestão utilizados no Japão, primando por produtos com alta qualidade, produtividade, baixo custo e elevada tecnologia. Com isso, surgem as novas técnicas de administrar a produção. Desta forma, se fez necessária uma grande reestruturação nas empresas do final do século XX. As empresas precisavam ser reinventadas, os administradores tiveram que abandonar os princípios e procedimentos organizacionais usados e criar outros inteiramente novos (ESCORSIM et al., 2005).

E por fim, na denominada Era do Conhecimento presencia-se a 4ª Revolução Industrial, disseminando, por meio de inovações tecnológicas, a interconectividade

entre bilhões de pessoas, trazendo transformações na forma como os produtos e serviços são ofertados, promovendo desafios para as estruturas organizacionais e concebendo novas formas de trabalho (SCHWAB; DAVIS, 2018).

Percebe-se que a cada revolução apresentada há alterações tanto no modo de produção, como nas tecnologias aplicadas, que promovem mudanças nas relações e formas de trabalho. Ressalta Antunes (2005) que a partir das transformações sofridas pela sociedade e pelos modos de produção, as formas de trabalhos passaram por diversas modificações. Ou seja, mesmo com as transformações ocorridas na sociedade contemporânea, como maior intelectualização do trabalho ou incremento do trabalho qualificado, nada se pode concluir sobre a perda da centralidade, uma vez que a sociedade continua sendo produtora de mercadorias. Mesmo que haja redução no mundo produtivo, o trabalho ainda possui um papel decisivo na criação de valores de troca, pela função social que representa e outras expressões múltiplas de atividades combinadas (ANTUNES, 2005).

Assim, Kovács (2005), Pochmann (2006) e Singer (2000) destacam que a implementação dos processos produtivos flexíveis trouxe uma série de consequências para as relações de trabalho, como o crescimento do desemprego e de formas precárias ou flexíveis de emprego e, conseqüentemente, a classe trabalhadora vai assumindo novas configurações: trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part time*, caracterizados por vínculo de trabalho temporário, em expansão no mundo produtivo (ANTUNES, 2000). Em relação a precarização, Seligmann-Silva (1994) discorre que este é um processo que altera a vida dentro e fora do trabalho, de forma que mesmo aqueles que se encontram em uma situação aparentemente privilegiada, com vínculos de trabalho estáveis, experienciam frequentemente a insegurança e a competição.

Trazendo o discurso para o cenário brasileiro, Lazzareschi (2015) pontua que o Brasil é um dos países industrializados com a mais volumosa e rígida legislação trabalhista, comparado aos demais países do mundo, o que é considerado como um entrave para a geração de empregos formais e para o aumento de salários, dados os encargos sociais elevados.

Uma das alternativas encontradas para tal entrave consiste na flexibilização das relações de trabalho, expressão utilizada para o aparecimento de novas formas de emprego, como os contratos de trabalho, que por mais que não estivessem previstos na CLT, passaram a ser tratados sob a forma de relações de trabalho juridicamente estabelecidas, como, por exemplo, o contrato de trabalho temporário, o contrato de prestação de serviços e o trabalho em domicílio, agora regulamentados sob essas denominações (FREYSSINET, 2009).

Quanto a precarização das relações de trabalho, Lazzareschi (2015) explica que tal expressão é utilizada para demonstrar o agravamento da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, que devido à reestruturação produtiva se tornou cada vez mais exigente, fundamentada na redução dos custos da produção e introdução da tecnologia e, conseqüentemente, a redução de postos de trabalho, oportunizando o trabalho terceirizado e o contrato temporário de trabalho. Outro ponto relevante apontado pela autora refere-se ao fato de que as diferentes relações de trabalho em vigor no Brasil irão repercutir sobre o cálculo do valor das futuras aposentadorias dos trabalhadores que a elas estão submetidos.

Além disto, as empresas exigem novas e sofisticadas competências profissionais dos trabalhadores: diplomas de ensino superior; cursos especializados; domínio da língua inglesa; experiência profissional; saber trabalhar em equipe, criatividade, espírito crítico, dentre outros requisitos. Essas exigências dificultam o ingresso de milhares de trabalhadores no mercado formal de trabalho e, ao mesmo tempo, desorganizam a sua vida pessoal e familiar na medida em que se veem obrigados a voltar a se manterem sempre se capacitando (LAZZARESCHI, 2015).

Visto as transformações ocorridas, Marra *et al.* (2013) ressaltam que a concepção do trabalho pode ser analisada por fatores individuais e sociais, incluindo atuação profissional, características do trabalho, crenças, idade, escolaridade, tipo de personalidade, identidade, culturas, contexto histórico e níveis de desenvolvimento social.

Nesse contexto, Codo (1997) ressalta que essa transformação é de via dupla, ou seja, ocorre tanto pela intervenção do homem quanto da natureza, estabelecendo uma relação entre o sujeito e objeto. É o que nos diferencia dos animais, por ser o trabalho uma atividade capaz de transmitir significados à natureza e por se constituir em um dos elementos para a construção de identidade do sujeito.

Para Antunes (2006), vai além da venda da força de trabalho por salário, pois só através deste é possível obter a vida idealizada, a visibilidade, o reconhecimento social, a inserção em grupos e o direito ao consumo, fatores que compreendem o sentido de autorrealização.

Bertoncelo e Junqueira (2018) apontam que, mesmo no século XXI, o trabalho ainda carrega o sentido de obrigação, dever, responsabilidade. Entretanto, com uma perspectiva psicológica e cognitiva da construção dos sentidos acerca do trabalho para o indivíduo, eles consideram o contexto no qual está inserido e levam em consideração suas interações, sua função e organização.

Vistas as modificações sofridas tanto nas sociedades e nos modos de produção, a próxima subseção irá abordar o sentido que é atribuído pelo indivíduo ao trabalho.

3.2 Sentido do Trabalho

As relações no trabalho, assim como qualquer relação social, passam pela construção e produção de significados por meio das interações no ambiente de trabalho, sejam elas entre os próprios sujeitos e/ou entre os sujeitos com as tarefas realizadas (CAEIRO, 2017), contribuindo, assim, para a construção do sentido daquele que trabalha (MENDES, 1999).

É importante apontar que a utilização dos termos “sentido” e “significado” ora são entendidos como sinônimos (BORGES, 1998; MOW, 1987), ora como distintos (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS 2007; TOLFO et al., 2005). Tolfo e Piccinini (2007) percebem a existência da interdependência entre os termos, sendo o significado um construto que abarca a coletividade e o contexto histórico econômico

e social, enquanto o sentido é construído pela vivência pessoal a partir da apreensão dos significados coletivos. Desta forma, nesta pesquisa será empregada a definição de Tolfo e Piccinini (2007), adotando o termo sentido do trabalho. Para estes autores, apesar das diferentes concepções sobre a utilização dos termos significado e sentido, os estudos que abordam a temática convergem ao considerar a relevância das questões culturais e sociais, isto é, o sujeito constrói e é construído por experiências, vivências, interações, regras e normas de um determinado meio social (TOLFO et al., 2005).

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

Acrescenta Spink (2000) que, para compreender a construção do sentido, é importante considerar o indivíduo e a cultura, pois esta tem origem nas interações e nas questões de ordem histórica e cultural. Do ponto de vista do indivíduo, a história tem suas raízes na memória afetiva e nos padrões comportamentais que podem ser reconstruídos pelas vivências e novas situações, o que remete a um processo contínuo. Frente à cultura, a história se reflete nas narrativas sobre a percepção do mundo vivido, definindo identidades a partir da relação homem-sociedade (SPINK, 2000).

Nesta direção, Pereira e Tolfo (2016) ressaltam que, através da dinâmica das relações sociais e da linguagem, é que se dá a constituição do sentido, orientada pela vivência

subjetiva, tendo como origem o acervo social de conhecimento. Quanto à linguagem e o discurso, Spink e Medrado (2004) apontam que os discursos representam as práticas expressivas e a linguagem, as regras linguísticas que orientam as vivências cotidianas e a reprodução do discurso na sociedade. Caeiro (2017) dá sua contribuição, ressaltando que as experiências dos indivíduos exercem um papel importante na construção do sentido para o trabalho.

Na perspectiva do trabalho, Gergen e Warhuss (2001) afirmam que a construção do sentido se dá na investigação dos sentidos atribuídos à alguma atividade profissional, levando em consideração as vivências, fatores sociais, econômicos e políticos, nos quais os indivíduos estão inseridos. Ainda neste contexto, Caeiro (2017) acrescenta que devem também ser consideradas as vivências oriundas do ambiente do trabalho, que englobam as relações interpessoais estabelecidas, a rotina de trabalho representada pelo desempenho de diversas tarefas, assim como o acesso a bens de consumo por intermédio do trabalho. Desta forma, a construção de sentido para o trabalho, pode ser analisada a partir das relações entre as percepções do sujeito sobre o seu trabalho e as experiências proporcionadas por ele (CAEIRO, 2017).

Apesar de o trabalho realizado ser considerado um marco nos estudos de sentido do trabalho de MOW (1987), outros trabalhos que antecedem a este também são importantes neste debate. Uma das primeiras publicações acerca da temática é conferida a Morse e Weiss (1955). Em sua pesquisa, questionaram 401 homens americanos se eles continuariam trabalhando caso ganhassem na loteria. As respostas positivas prevaleceram neste estudo. Tausky e Pidemond (1968), pesquisaram trabalhadores que realizavam atividades manuais, buscando identificar o sentido que estes atribuíam ao trabalho e os resultados demonstraram que o próprio trabalho, o pertencimento e aceitação social foram os fatores mais citados.

Na pesquisa elaborada por Hackman e Oldham (1975), os autores apontam que para um trabalho ter sentido é importante que ele seja útil e legítimo para aquele que o executa e alguns fatores podem influenciá-lo, como: a variedade das tarefas; permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável; ter

um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social; autonomia e *feedback*.

A partir de 1980 houve um aumento das pesquisas sobre os significados e os sentidos do trabalho, principalmente no cenário internacional, destacando a publicação do estudo do grupo de pesquisa *Meaning of the Work International Research Team* (MOW), que investiga o sentido e a centralidade do trabalho. Dentre os resultados valorizados do trabalho destacam-se: função do trabalho como fonte de renda; a função intrínseca do trabalho, se este é interessante e satisfatório para os indivíduos; a função interpessoal do trabalho, proporcionando contatos interessantes com outras pessoas; a função de servir à sociedade pelo trabalho; a função de ocupação do tempo com o trabalho; função de fornecer *status* e prestígio gerado pelo trabalho (MOW, 1987).

É inquestionável que o estudo realizado pelo MOW (1987) fomentou a discussão sobre a temática, utilizado também para a coleta de dados de outros autores como, por exemplo: Morin, Tonelli e Pilopas (2007); Tolfo, Piccinini (2007); Kubo e Gouvêa (2012); Bendassolli e Gondim (2014); Bitencourt et al. (2014); Bendassolli e Borges-Andrade (2015); Rodrigues e Barrichello (2015). São vários os estudos decorrentes do MOW (1987) que contribuem para a compreensão do sentido do trabalho e que estão ancorados em diferentes filiações teórico-epistemológicas, mesmo não sendo o objetivo aprofundar em cada um, mas apresentam algumas concepções sobre a temática.

Para Morin (2001), o sentido do trabalho está atrelado à capacidade que este possui em oferecer a possibilidade de realizar algo que faça sentido, aliado à oportunidade de praticar e de desenvolver suas competências e acompanhar a evolução de seu desempenho, permitindo o exercício de julgamentos e livre arbítrio. Ainda, segundo a autora, este deve corresponder aos interesses dos indivíduos, permitindo o autoaprendizado e a autorrealização, assim como exercer o seu poder dentro da organização.

Em contrapartida, na visão crítica de Antunes (2000), o sentido da vida fora do trabalho está relacionado ao sentido dentro do trabalho, ou seja, para que a vida tenha sentido, é necessário que o indivíduo se realize primeiramente em seu trabalho. Pontua o autor que tal realização faz parte da construção da identidade do indivíduo, atribuindo ao trabalho o sentido à vida.

Na compreensão crítica de Dejours (2004), com base na psicanálise, o trabalho, para fazer sentido, tem que englobar o indivíduo, seus pares e a sociedade. Portanto, a construção do sentido do trabalho elenca a identidade pessoal e social do trabalhador e está atrelada às atividades que desempenha, de forma que consiga se identificar com o que realiza. Assim, três aspectos são determinantes: as características das tarefas, a forma como o trabalho é organizado e as diferenças individuais.

Levando em consideração que a noção de sentido do trabalho aborda a importância que este tem na vida do sujeito, a próxima subseção irá abordar sobre o sentido que profissionais já aposentados atribuem ao trabalho, a partir de pesquisas já realizadas sobre a temática.

3.3 Estudos publicados sobre sentido do trabalho para profissionais aposentados

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

Além do aumento da expectativa de vida, outros fatores podem culminar com o regresso ou permanência dos aposentados no mercado. Para alguns, a aposentadoria representa uma diminuição dos rendimentos ou até mesmo não ser suficiente para suprir as despesas (CAMARANO, 2001). Segundo França (1999), o sentido do

trabalho pode estar relacionado ao *status* proporcionado por ele, seja pela posição que se ocupa ou pelo cargo desempenhado.

Na perspectiva da psicologia do trabalho, trabalhar representa mais que uma fonte de renda. É um elemento primordial para identidade humana (CODO; SAMPAIO; HITOMI, 1993). No viés social, trabalhar pode ser considerado como um vínculo, e, para Carlos *et al.* (1999), a aposentadoria representa a quebra deste vínculo e, conseqüentemente, o vínculo social – o não pertencimento a um grupo.

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

Fatores como educação, socialização, experiências vivenciadas na vida pessoal e profissional, valores sentimentais e emocionais, sentimento de pertencimento, medo de ficar “atoa” e, também, propósito de vida, são condicionantes a serem consideradas ao se analisar os sentidos atribuídos ao trabalho (CARVALHO, 2009, KUBO; GÔUVEA, 2012). O Quadro 3, elenca os principais resultados dos estudos mais recentes publicados no período de 2011 a 2021, nas bases de dados da ANPAD, SPELL e SciELO, sobre os sentidos que estes atribuem ao trabalho.

Quadro 3 – Sentido do trabalho atribuído pelos aposentados

(Continua)

Ano	Autores	Principais achados relacionados ao trabalho e aposentadoria
2011	Bitencourt <i>et al.</i>	Satisfação, autonomia e a autorrealização como fatores importantes para o sentido do trabalho
2012	Marra e Souza	Significa vida, <i>status</i> e poder, e minimiza os efeitos sociais e físicos do envelhecimento.
2012	Marra <i>et al.</i>	Algumas peculiaridades da aposentadoria de executivos estão relacionadas a não querer se aposentar e a perda de <i>status</i> e poder.

Quadro 3 – Sentido do trabalho atribuído pelos aposentados**(Conclusão)**

Ano	Autores	Principais achados relacionados ao trabalho e aposentadoria
2013	Marra <i>et al.</i>	Associam trabalho à saúde, dignidade, prazer, felicidade, relações sociais, crescimento e expressão de capacidades humanas, <i>status</i> e poder.
2013	Marra	Aposentadoria como sentimento de frustração, de vazio e de baixa autoestima, culminando com o medo do desconhecido, de uma nova fase da vida que tentaram ao máximo evitar.
2014	Monte e Bispo	Necessidade em relacionar-se com outras pessoas que não sejam da família e se sentirem úteis à sociedade. Aposentadoria como fardo de inutilidade, decorrente da ausência de trabalho, sobretudo na forma de emprego,
2015	Valadares, Marra e Pinheiro	Tentativas de evitar ou minimizar as rupturas da aposentadoria, dificuldade em parar com suas atividades no momento da aposentadoria, dificuldade de adaptação à aposentadoria e a busca para continuarem se sentindo úteis.
2015	Lima, Melo e Albuquerque	A aposentadoria pode deflagrar sentimentos negativos, de angústia, de sofrimento, de perda financeira, emocional, de incapacidade e de vazio social na vida das pessoas. Sensação de prazer e satisfação ao retornar ao convívio do trabalho, melhorando sua autoestima e sentindo-se novamente útil para a sociedade.
2016	Marra <i>et al.</i>	Retorno ao trabalho para satisfação de suas necessidades não só financeiras, mas também psicológicas e sociais. Sensação de estar sendo útil, além de fugir do estigma da identidade de aposentada, associado à inatividade e ao envelhecimento.
2017	Hoffmann e Pereira	Senso de utilidade, prazer, satisfação e desejo de permanecer trabalhando na instituição, mesmo após a aposentadoria. Os sentimentos associados à aposentadoria: tempo de inutilidade e improdutividade associado à velhice.
2017	Boehs e Silva	Aposentadoria atrelada à percepção do início de uma nova etapa de vida, que permite o desfrute de um período de escolha para fazer o que se gosta, realização de sonhos e planos. Para outros, apareceu permeado por angústias relacionadas às perdas ocasionadas pelo desligamento da empresa/trabalho.
2017	Macêdo, Bendassolli e Torres	Intenção de aposentar-se vinculada à ideia de usufruir o tempo e viver com mais qualidade, e o adiamento em resposta ao sentir-se atuante no trabalho, não ter atividades substitutivas, e enquanto estratégia contra a ociosidade.
2018	Pereira, Batista e Sousa	Forte identificação com o trabalho e com a instituição à qual exerceram a carreira. A solidão apareceu como manifestação social. todos os professores continuaram a lecionar após a aposentadoria por no mínimo dez anos, o que demonstrou o engajamento com o trabalho mesmo após a aposentadoria.
2019	Possa e Pereira	Percepção positiva do significado da aposentadoria que pode ser traduzida por liberdade, dever cumprido e a possibilidade de iniciar um novo projeto aliado à melhoria da qualidade de vida.
2019	Costa e Nascimento	Fator financeiro da aposentadoria é bastante relevante. Ficar sem trabalho faz com que os sujeitos se sintam desconfortáveis, julgados como inúteis e improdutivos pela sociedade, fazendo com que o ócio seja penoso. Aposentar é percebido como ficar velho, sem futuro, sensação de colocar um fim na própria existência.
2020	Brandão e Versiani	Trabalho como central na vida dos profissionais aposentados, continuam trabalhando por se sentirem úteis e pelo receio do ócio ao pararem de trabalhar. Sentimentos relacionados ao trabalho após a aposentadoria: liberdade de expressão, autonomia e prazer.

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Diante do que foi exposto no Quadro 3, verifica-se que a aposentadoria pode desencadear sentimentos positivos e negativos. Vale pontuar que neste estudo estão sendo analisados os aposentados que continuaram a trabalhar e, conseqüentemente, os fatores que culminaram com o regresso ou permanência no trabalho, a partir da história de vida contada por eles.

Neste sentido, a publicação de Lima, Melo e Albuquerque (2015) se aproxima do objetivo desta pesquisa, tanto pelo fenômeno estudado quanto à metodologia aplicada, diferenciando o segmento e o termo adotado. O estudo buscou compreender o significado do trabalho de uma gerente de banco aposentada, utilizada como método a História de Vida. Os autores perpassaram por todas as fases da vida da entrevistada (da infância até o momento em que se encontrava), pontuando os significados que eram atribuídos ao trabalho, sendo: a influência do pai na formação do conceito de trabalho tanto na infância quanto na adolescência, no incentivo aos estudos; durante a trajetória no banco. Os significados atribuídos ao trabalho foram: independência, prazer, reconhecimentos e perdas; quando aposentada afloraram os sentimentos de ansiedade, angústia e desespero, o medo de perder o trabalho. O retorno ao trabalho não foi motivado por fatores financeiros, mas sim para ser útil e por não se sentir como uma pessoa aposentada (LIMA; MELO; ALBUQUERQUE, 2015). Outro ponto relevante no estudo de Lima, Melo e Albuquerque (2015), diz respeito ao vínculo que a entrevistada possuía com o banco, com sua trajetória profissional vivenciada na mesma instituição.

4 METODOLOGIA

A escolha metodológica teve como finalidade alcançar o objetivo proposto nesta dissertação em analisar os sentidos do trabalho para os aposentados que optaram por continuar trabalhando em uma Mineradora de grande porte, a partir da história de vida contada por eles. Para tanto, descreve-se o tipo, a abordagem e o método de pesquisa; a unidade de análise e os sujeitos entrevistados; a técnica de coleta de dados e a estratégia para analisá-los.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

A fim de atingir o objetivo de analisar como as experiências de vida dos aposentados influenciam na construção do sentido do trabalho para aqueles que optaram por continuar ou regressar no mercado de trabalho, esta pesquisa se baseou em uma abordagem qualitativa do tipo descritiva. Esta escolha se deu por se tratar de uma pesquisa com o enfoque na subjetividade de um fenômeno já sistematizado na literatura, como é o caso do sentido do trabalho.

A abordagem qualitativa se torna interessante quando se busca compreender, com maior profundidade, fenômenos complexos por meio da percepção dos sujeitos da pesquisa, sendo possível descrever e analisar as experiências humanas, na dimensão da subjetividade (CHIZZOTTI, 2006). Permite assim, identificar as opiniões, atitudes e crenças de um determinado grupo (GIL, 1999; VERGARA, 2004), neste caso, os aposentados que continuaram ou regressaram ao mercado de trabalho.

Quanto ao tipo descritivo, pretende-se descrever a trajetória de trabalho, as experiências pessoais e profissionais dos aposentados que continuaram ou regressam em uma empresa de grande porte. Considerando-se que esta pesquisa buscou extrair dos sujeitos entrevistados aspectos relativos à construção do sentido do trabalho, as trajetórias de vida constituídas no método história de vida se mostram apropriadas neste estudo (BARROS; LOPES, 2014).

Assim, considerando a complexidade do método, a subseção seguinte se fez necessária para a melhor compreensão conceitual da história e trajetória de vida.

4.1.1 Histórias e trajetórias de vida

A origem do método História de Vida retoma à Escola de Chicago onde se compreendem inúmeros estudos no campo da sociologia e da psicologia social, produzindo conhecimentos para resolução de problemas sociais. A partir destes estudos o sujeito pesquisado passa a ter oportunidade de refletir sobre um determinado fenômeno, fazendo do conhecimento algo construído e que é dado pelas interpretações e pelos significados percebidos pelo próprio sujeito (MIRANDA; CAPPELLE; MAFRA, 2014).

A história de vida pode ser utilizada em diversas disciplinas das ciências humanas, ao empregar categorias como biografia, tradição oral, trajetória de vida, memória e linguagem falada, dentre outras (ALBERTI, 2013). A trajetória de vida é vista como um recorte da história de vida do sujeito, sendo que esta segunda oferece as bases teóricas para o entendimento da primeira (CAEIRO, 2017).

A história e trajetória de vida podem ser justificadas pelos preceitos das ciências sociais, ao salientar que o relato de vida é resultante da entrevista narrativa, na qual pesquisador solicita ao sujeito que lhe conte toda ou parte de sua experiência vivida constituída na sua trajetória (LOPES, 2013). A forma narrativa não exclui as outras formas de discurso, pois, para contar bem uma história, os sujeitos precisam utilizar também de comunicação não verbal, sendo então necessário observar as interações, as emoções e descrever as ações (BERTAUX, 2010; ALBERTI, 2013).

De acordo Glat *et al.* (2004), existem várias maneiras de se compreender a realidade, tanto de maneira informal ou com finalidade de investigação científica. Ouvir os relatos dos indivíduos que vivenciaram ou vivenciam uma determinada situação é um dos caminhos possíveis para alcançar um objetivo. Corroborando os autores, Alberti (2013) enfatiza que a história de vida é tão válida e possui credibilidade quanto qualquer outro método de pesquisa. Além disso, Chauí (1987) e Spindola e Santos (2003) destacam que este método possibilita ao pesquisador escutar a história de vida de alguém, por meio de relatos do cotidiano ou até mesmo fatos já ocorridos, a partir da experiência humana tal como vivida e contada pelos seus atores.

Em termos gerais, a história de vida é um método de pesquisa que visa compreender a subjetividade em relação aos fatos sociais do universo no qual o sujeito está inserido, dando sentido à vida de uma pessoa (LE GRAND, 2005; LOPES, 2013). Por isso, este método vem sendo utilizado nas áreas de ciências humanas, a fim de contrapor a hegemonia de modelos funcionalistas e estruturalistas (JOSSO, 2010), indo ao encontro do objetivo desta dissertação que visa compreender o sentido do trabalho para aposentados que continuam a trabalhar sem a utilização de tais modelos.

A compreensão do universo do sujeito passa pelo processo subjetivo do autoconhecimento. Conhecer sua história e ter consciência dela leva-se ao processo de transformação através da narrativa das vivências do sujeito. Afinal, o sujeito ao relatar sua trajetória de vida toma consciência de si mesmo. Isto é, faz reflexões das suas experiências, das pessoas de seu convívio, dos valores, das atitudes, das formas de sentir e de viver ao longo dos anos de vida, criando e entendendo os sentidos e significados da sua vida (MAESTRI; MINDAL, 2013). Sendo assim, este método se caracteriza pelo compromisso de revisitar a história do sujeito, a partir do olhar e da reflexão do mesmo sobre sua trajetória de vida (CAEIRO, 2017).

Vale ressaltar que, enquanto a história de vida visa coletar e analisar narrativas dos sujeitos quanto a aspectos pessoais, familiares e históricos, as trajetórias de vida, que podem compor o método história de vida, propõem a investigação temática dentro das experiências de cada sujeito (PINTO et al., 2016). As trajetórias, então, focam em aspectos temáticos específicos, enquanto a história de vida considera aspectos desde a infância até o momento da entrevista (ALBERTI, 2013).

Dessa forma, esta pesquisa considerou tanto a história de vida quanto a trajetória de vida, pois por meio da história de vida narrada pelo sujeito foi possível fazer recortes temáticos dentro da trajetória individual. Com isso, é possível delimitar um recorte, não necessariamente cronológico, cabendo à pesquisadora delimitar o tema que vai ao encontro ao interesse da pesquisa (GONÇALVES; LISBOA, 2007).

Portanto, a partir do método história de vida tendo o recorte na trajetória de vida, esta pesquisa pretende analisar os sentidos do trabalho para os aposentados que optaram por continuar trabalhando em uma Mineradora de grande porte, a partir da história de vida contada por eles, por meio da descrição da trajetória de trabalho dos aposentados até a tomada de decisão em permanecer ou regresso ao mercado de trabalho; da compreensão de como as experiências profissionais contribuíram para a continuidade no mercado de trabalho; e da análise de como as relações sociais e familiares influenciaram na decisão em permanecer ou regressar no mercado de trabalho.

4.2 Unidades de análise e sujeitos da pesquisa

A unidade de análise, segundo Creswell (2007), pode ser compreendida como um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características que serão objeto de estudo, como, por exemplo, pessoas, empresas, produtos. Nessa pesquisa, a unidade de análise se refere ao sentido do trabalho atribuído pelos profissionais aposentados que decidiram continuar trabalhando após a aposentadoria.

Os sujeitos de pesquisa são três aposentados, que receberam nomes fictícios, que continuam a desempenhar atividade remunerada e se dispuseram a contar a sua história. Sendo eles: Eduardo, Martinha e Roberto.

De acordo com Nóvoa (1995) e Marre (1991), a literatura não determina um número válido de entrevistados, podendo ser considerado um estudo baseado em apenas uma história de vida, desde que esse relato possa revelar comportamentos, técnicas, valores e ideologias consideradas como expressivas para um contexto social ou para um grupo (QUEIROZ, 1988). Marre (1991) enfatiza que o importante no método história de vida é a qualidade da pesquisa e não a quantidade. Em concordância, Caeiro (2017) afirma que a escolha deve ser orientada pela contribuição do entrevistado e suas experiências, e não por critérios quantitativos.

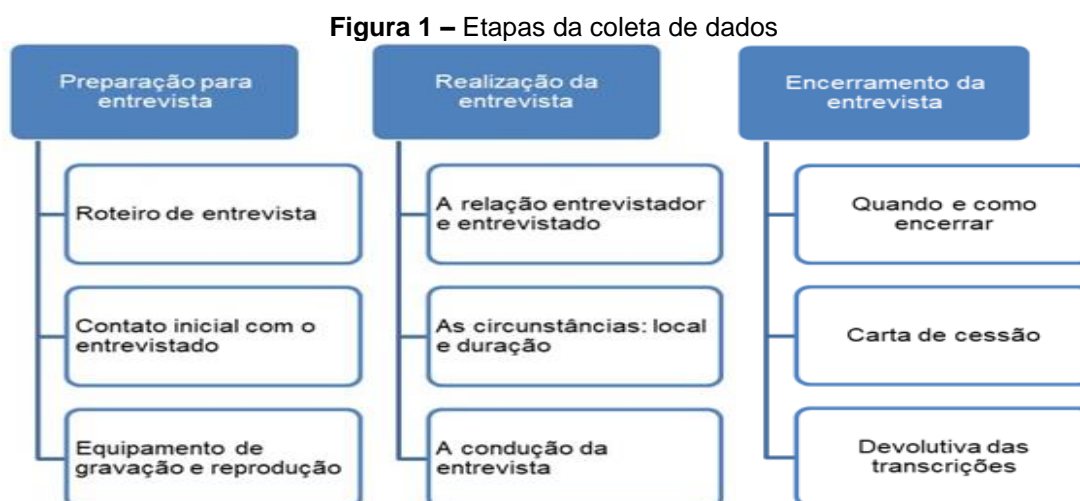
O critério utilizado para selecionar os sujeitos de pesquisa foi o de acessibilidade, visto que não requer nenhum rigor estatístico, permitindo a pesquisadora selecionar os entrevistados aos quais teve acesso (GIL, 1999). Os sujeitos entrevistados foram

aqueles que atenderam aos requisitos: (a) estar aposentado há mais de um ano; (b) estar trabalhando na Mineradora após a aposentadoria e; (c) ter disponibilidade de horário e interesse em conceder em contar sua história e trajetória de vida.

4.3 Técnicas de coleta de dados

Tendo a história de vida como método de pesquisa, optou-se pela entrevista individual como estratégia para coleta de dados, tendo a utilização de um roteiro não estruturado para guiar a entrevista. Neste roteiro não houve perguntas pré-definidas, mas tópicos a serem discutidos pelos sujeitos entrevistados com base na fundamentação teórica sobre o sentido do trabalho, conforme APÊNDICE A.

Além do roteiro de entrevista, Alberti (2013) destaca as etapas que devem ser observadas desde a fase de preparação até o encerramento da mesma. A Figura 1 apresenta um esquema relacionando as principais etapas para o processo de coleta de dados, utilizando-se o método história de vida.



Fonte: Elaborado pela autora a partir das etapas de Alberti (2013).

Diante das etapas apresentadas por Alberti (2013), foi realizado um contato inicial com os aposentados que continuam trabalhando na Mineradora, sendo comunicados quanto ao objetivo da pesquisa e se estão dispostos a participar.

Inicialmente, foi enviado um *e-mail* para 6 aposentados da empresa de Mineradora de conhecimento da pesquisadora explicando o objetivo da pesquisa. Deste total, três

aposentados se mostraram interessados em participar da pesquisa, se prontificando imediatamente para a realização das entrevistas, mostrando entusiasmo e disponibilidade de horário para contar sua história. Estes três os sujeitos de pesquisa foram nomeados como Eduardo, Martinha e Roberto.

Dada a confirmação, os entrevistados preencheram o Termo de Esclarecimento e Consentimento¹. De posse do aceite, as entrevistas foram marcadas conforme preferência e disponibilidade dos depoentes, ficando ao seu critério o local de realização, desde que seja um ambiente tranquilo e que possibilite a sua execução, sem intervenções.

Devido ao isolamento social, as entrevistas foram realizadas em uma plataforma *online*, por videoconferência, fora do horário administrativo para não impactar suas atividades ou ter interrupções que pudessem desviar o foco dos entrevistados. Para cada entrevistado foram necessários 4 encontros, com tempo de duração de cada encontro de aproximadamente 1 hora. De acordo com Alberti (2013), para a ocorrência do método história de vida, há uma necessidade de recorrência nos encontros, em intervalos de tempo, sendo no mínimo três com cada entrevistado. Caso seja necessário, poderá ser realizado novo encontro, ou seja, as entrevistas só serão encerradas quando o pesquisador conseguir explorar o máximo possível da história de vida dos entrevistados e contar todos os aspectos e elementos abordados na pesquisa.

A operacionalização deste método juntamente com a entrevista não estruturada atribui ao sujeito entrevistado a decisão sobre o que ele vai relatar, tendo a narrativa como a possibilidade de estudar a vida dos sujeitos e as singularidades nela constituída (JOSSO, 2010). Assim, durante as entrevistas os aposentados narraram suas histórias com a mínima intervenção do pesquisador. Os entrevistados são vistos como o sujeito analítico, ou seja, há pouca intervenção do pesquisador, pois a ideia central reside em deixar com que ele possa refletir sobre sua própria vida, voltando nas

¹ O Termo de Esclarecimento e Consentimento da carta utilizado se refere à uma adaptação da autora Diogo (2005), apresentado no Anexo 1 desta presente pesquisa.

experiências de sua trajetória, dando sentido na medida em que vai narrando (PINTO et al., 2016).

Na medida em que o sujeito conta a sua história é natural que não haja um fluxo contínuo, mas que ocorra uma descontinuidade por meio da qual ele vai refletindo e narrando os fatos de forma não linear. Então cabe à pesquisadora ligar os fatos narrados em diferentes momentos, pois a verbalização ocorre de acordo com as lembranças e importâncias dadas pelos sujeitos pesquisados (MIRANDA; CAPPELLE; MAFRA, 2014).

Isto ocorre porque o método proporciona ao sujeito o retorno da sua própria vida para que ele possa construir a ponte entre o que é passado e o que é presente, de forma a ressignificar a sua vida e o sentido dado a ela (BARROS; LOPES, 2014). Assim, os três sujeitos entrevistados contaram sua vida da maneira como acharam melhor, e a pesquisadora conduziu os quatro encontros com cada um dos entrevistados de acordo com os pontos de interesse da pesquisa, conforme aponta Miranda, Cappelle e Mafra (2014).

Os encontros foram conduzidos de acordo com que Maccali *et al.* (2014) consideram como relevante para uma boa coleta de dados no método história de vida. Ou seja, no primeiro encontro houve uma abordagem mais aberta com cada um dos sujeitos entrevistados, indagando: Conte-me quem é você. A partir daí os aposentados discorreram sobre sua história, com poucas intervenções da pesquisadora.

Após 15 dias houve um segundo encontro onde a pesquisadora retomou partes da história alinhadas com o fenômeno investigado, narradas no primeiro encontro, propondo aos entrevistados um aprofundamento daquele fato apresentado por eles. O terceiro encontro aconteceu em um intervalo de 18 dias, aprofundando ainda mais na temática abordada, de acordo com os relatos do segundo encontro. Viu-se a necessidade de mais um encontro, pois emergiram nuances nas narrativas que poderiam ser mais exploradas em um quarto encontro. Assim, após 17 dias, aconteceu o quarto encontro e neste o último foi possível perceber o esgotamento das informações sobre o fenômeno investigado (MIRANDA; CAPPELLE; MAFRA, 2014).

Vale ressaltar que, após cada encontro, a pesquisadora transcrevia as narrativas para que no encontro seguinte pudesse se aprofundar em fatos que haviam sido pouco explorados e que poderiam trazer informações importantes de acordo com o objetivo da pesquisa.

Ao final das entrevistas foi entregue a Carta de Cessão dos Direitos da entrevista, informando que os dados pessoais serão tratados de forma confidencial, tendo os nomes dos entrevistados resguardados. Após 33 dias, foi marcado mais um novo encontro, nos dias 17, 18 e 19/08/2021, para dar a devolutiva das entrevistas, contando a eles suas histórias de vida.

4.4 Técnicas de análise de dados

O primeiro passo após a coleta de dados foi o tratamento do acervo, que segundo Alberti (2013), consiste em garantir a segurança da base de dados, a transcrição dos relatos da forma oral para a escrita e a conferência da fidelidade da transcrição. Desta forma, após cada encontro, todas as entrevistas foram transcritas, contemplando também algumas informações anotadas como expressões, gestos, olhares e silêncios. Conforme destaca Fernandes (2010), assim como em qualquer outra estratégia de análise de dados qualitativos, devem ser observadas as três fases para utilização da história de vida: a gravação, a transcrição e a análise.

Quanto à fidelidade, as transcrições foram reproduzidas conforme as falas dos sujeitos, considerado os erros, omissões, vícios de linguagem e pausas (ALBERTI, 2013). Qualquer observação necessária nos trechos foi destacada entre colchetes, como algum comentário ou necessidade de omitir algum nome próprio ou empresa. Os dados foram analisados a partir da história contada por cada entrevistado. Para isto, as histórias foram descritas conforme os objetivos desta pesquisa.

Desta forma, Queiroz (1983) aponta que a análise consiste na decomposição do texto em partes, obedecendo a coerência existente entre as partes, compreendendo e identificando os diferentes temas abordados nos relatos, de acordo o interesse e o objetivo do pesquisador. Segundo Fernandes (2010), no momento da análise o

pesquisador deve realizar uma leitura minuciosa de todo material para traçar os cortes a serem feitos; identificar quais as informações pertinentes às questões estabelecidas no projeto.

Portanto, a análise das histórias de vidas dos aposentados ocorre em torno dos acontecimentos e experiências dos mesmos, acerca da construção do sentido do trabalho ao longo de sua trajetória. Assim, os depoimentos serão apresentados conforme os objetivos levantados nesta pesquisa, não cabendo a categorização, pois a discussão foi pautada nas relações dos aposentados conforme suas vivências. Ressaltam Miranda, Cappelle e Mafra (2014), que cabe ao pesquisador no momento da análise, estabelecer núcleos de sentidos para os temas abordados realizando ligações entre os fatos, os contextos e as pessoas a partir da trajetória individual.

A princípio, foram estabelecidos três blocos principais para analisar as histórias de vida, sendo: a história de vida do entrevistado, a trajetória profissional e o sentido que ele atribui ao trabalho. De acordo com Callefi e Ichikawa (2019), esses blocos não estruturados podem surgir naturalmente durante as entrevistas, visto que as histórias são contadas permeando as trajetórias vivenciadas. Enfatiza Bom Meihy (2002), que essa separação em blocos auxilia a reorganização das histórias de vida, por ser comum que os entrevistados não sigam uma ordem cronológica dos fatos.

Além disto, os dados foram analisados utilizando-se da análise da narrativa, por permitir recapitular, a partir dos relatos, as experiências passadas a partir da articulação sequencial de orações (LABOV, 1972). Segundo Bastos e Biar (2015), a análise de narrativa é um instrumento adequado para pesquisas qualitativas, pois promove o diálogo entre diversas áreas, apropriando-se das falas dos atores sociais em contextos diferentes, assim, reproduzindo práticas sociais constitutivas da realidade e possibilitando compreender como as práticas narrativas orientam os processos de resistência e reformulação identitária.

Assim, a análise foi feita a partir da concepção de Labov (1972) que aponta a estrutura formal a ser seguida para elaborar uma análise da narrativa bem estruturada, conforme demonstrado no Quadro 4.

Quadro 4 – Estrutura da análise da narrativa por Labov (1972)

Etapa	Descrição
Sumário	Resumo inicial contendo a introdução do assunto e da razão por que a história é contada.
Orientação	Identificar os personagens, tempo e lugar e atividades narradas, necessárias à contextualização da sequência de eventos.
Ação complicadora	Sequenciação temporal de orações narrativas, em que o narrador efetivamente deixa de contextualizar e passa a contar o que aconteceu.
Avaliação	Reconhecer na postura do narrador, em relação à narrativa, a relevância dos fatos em comparação à ênfase de algumas outras partes. Avaliar os motivos que justificam o ponto reportado, condição que sustenta a relevância comunicativa do surgimento de uma história em um dado contexto interacional. Desta forma, deve-se observar: a) na avaliação externa, o narrador suspende o fluxo narrativo como um parêntese para observar o seu ponto. b) na avaliação encaixada, o narrador, por meio de recursos expressivos, que não interrompem o fluxo de eventos narrados, insere dramaticidade ao relato, indiciando o sentido como os acontecimentos devem ser entendidos.
Resultado	Revela o desfecho da complicação narrativa.
Coda	Sintetiza o encerramento que avalia os efeitos da história e/ou retoma o tempo presente da interlocução.

Fonte: Elaborado pela autora com base na estrutura definida por Labov (1972).

Apesar da estrutura apresentada no Quadro 5, Bastos e Biar (2015) enfatizam que cabe ao pesquisador definir se um determinado trecho de fala é ou não uma narrativa, para então analisar como se organizam entre si as narrativas na fala em análise. Portanto, a partir da estrutura de Labov (1972), os dados foram analisados, adotando a análise da narrativa como ferramenta para apresentação das histórias de vida, como pode ser visualizado no Quadro 5.

Quadro 5 – Aplicação da estrutura de Labov (1972)

Etapa	Descrição
Sumário	Vamos começar então a sua história, quem é você?
Orientação	Idade, formação, constituição familiar, local em que nasceram, sou filho de...
Ação complicadora	Como foi a infância, passagem pela adolescência, formação e trajetórias profissionais.
Avaliação	Quanto aos aspectos verbais foram observadas as entonações, palavras utilizadas para enfatizar um determinado fato, gírias, palavrões. Já quanto aos aspectos não verbais, observou-se a expressão corporal, como passar a mão no cabelo, ajeitar o corpo na cadeira para tratar de algum assunto delicado, os olhares e expressões faciais.
Resultado	O sentido atribuído ao trabalho.
Coda	Perspectivas dos entrevistados quanto ao seu tempo de permanência no trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora com base na estrutura definida por Labov (1972).

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

5.1 A história de Eduardo

Eduardo tem 59 anos, é casado, pai de 2 filhas e avô de um menino. Possui formação técnica em Telecomunicações e Tecnólogo em Meio Ambiente. Antes de se aposentar ocupava o cargo de Analista em Confiabilidade, está aposentado há pouco mais de 1 ano e optou por continuar trabalhando, vindo a desempenhar o mesmo cargo na Mineradora, em uma empresa terceirizada.

Natural de Manhuaçu, cidade do interior de Minas Gerais, filho de um grande produtor de café da região, Eduardo passou a sua infância e parte da sua adolescência vivendo com os pais, juntamente com mais três irmãos, sendo ele o mais velho. Foi justamente quando criança, que seu pai iniciou a plantação de café, onde todos da família ajudavam muito. Tal ajuda foi experimentada como uma brincadeira, pois ao mesmo tempo em que ficavam no viveiro enchendo sacolinhas, faziam também bastante estripulia.

Além disto, na fazenda, o seu avô materno construiu uma casinha de madeira para que todos pudessem brincar juntos, “uns com suas funções, naquela época de menino, e as outras nas funções das meninas”. Os meninos tinham a responsabilidade de cuidar da cerca em volta da casa, fazer estradinha para passagem de carro de boi. Os bois eram feitos com chuchu e palito de fósforo, que lhes foram ensinados pela mãe. Em seus relatos, a mãe sempre foi uma figura muito participativa “minha mãe fazia confusão para todo mundo, para agradar todo mundo”. E por ser um ambiente tão agradável, comentou que os seus primos sempre iam para sua casa.

Ela fazia baciada de pipoca para todo mundo, fazia baciada de comida e ia dando na boca de cada um, às vezes pegava um saco de laranja e o descascava pra cada um. E fazia roupa, desmanchava lençol para fazer roupa para os meninos, porque os meninos iam pra lá e não iam com roupa, então assim foi uma infância bem alegre, bem divertida.

Nesta época, Eduardo pontuou que mudava muito de casa, ora a família morava na propriedade de seu pai, ora na de sua avó que, por ser viúva, ficava muito sozinha e elas eram muito próximas uma da outra. Tais propriedades estavam localizadas em

área rural. Aos 7 anos de idade, começou a estudar e, como sua casa era muito distante da escola, sua mãe decidiu que seria mais fácil morar na casa da irmã de seu pai, devido à proximidade com a escola. Aos risos, contou que o retorno para casa aos finais de semana era uma alegria, pois na casa da sua tia não podia usar mamadeira, já em sua casa, sim.

Quando completou 9 anos, sua mãe resolveu se mudar para a cidade mais próxima, “e aí fez ao contrário, né?, meu pai vinha para a roça de manhã e voltava para cidade no final do dia”. Porém, algum tempo depois, todos voltaram para a roça. Assim, Eduardo e os irmãos saíam de casa de manhã para ir à escola e regressavam para casa ao terminar a aula. Essa fase foi denominada como uma verdadeira farra, pois eram os 4 filhos de sua casa, mais os 5 filhos do fazendeiro vizinho e mais 1 de um outro vizinho, que se juntavam para irem à escola em um caminhão. As meninas iam na cabine e os meninos na carroceria, mas quando chovia não cabia todos na cabine, “a gente embolava debaixo de lona, aquela confusão toda, um frio danado, bons tempos”.

Porém, sua mãe considerou aquilo muito sacrificante para os seus filhos e concluiu que seria melhor voltar a morar na cidade novamente. Durante sua infância, Eduardo enfatizou que fizeram várias mudanças, “a gente até brinca com ela que nessa vida toda já mudamos umas 50 vezes, porque não é possível, quando pensava que não, estava mudando de um lugar pro outro”. Fora as constantes mudanças, Eduardo fez questão de compartilhar dois fatos que o marcou: o acidente aos 12 anos e o aniversário de um amigo.

Aos 12 anos, Eduardo sofreu um acidente brincando com seus irmãos e primos. As meninas não estavam deixando os meninos brincarem “em paz”. Então eles decidiram construir uma cabaninha para elas, já que onde estavam morando era diferente do local que o avô tinha construído a casa de madeira. O local escolhido para construção foi embaixo de um dos pés de jaboticaba muito grande e o terreno debaixo dele era bem duro. Ao tentar furar o solo, sem sucesso, ele resolveu pegar uma pedra para escorar e acabou caindo com a pedra, que cortou o seu dedo.

Eu fiquei com dedo pendurado, aquela confusão toda, aquela gritaria, me levaram para o hospital. Quando eu cheguei em casa eu descobri que a minha avó, mãe do meu pai, tinha pegado no armário lá de casa um boneco, um palhaço grande que era todo feito de bala que eu tinha feito. E para acalmar a criançada distribuiu aquilo, e aquilo foi minha revolta, porque como é que alguém tinha ido lá mexer nas minhas balas, no meu boneco, desmanchado meus bonecos para poder distribuir para os meninos, eu fiquei bravo para caramba.

O outro fato marcante foi o aniversário de um amigo, filho de um fazendeiro, que o seu pai o autorizou a visitar. Porém, não havia passado muito tempo que estava na festa, seu pai foi buscá-lo e ficou sem entender, “uai, tem nem uma hora que o senhor deixou eu vir e o senhor vem me buscar”, contou como se estivesse vivenciando novamente o momento. No caminho, seu pai não falou o que tinha acontecido. Chegando em casa, o seu pai o mandou ir para o quarto e em cima de sua cama estava o seu caderno com uma prova que tinha tirado zero. Nesta prova, constava a assinatura de sua mãe, como se ela tivesse assinado.

Aquilo me doeu mais do que uma surra que ele poderia ter me dado né? porque eu que fiz assinatura dela e eles descobriram. E ele não falou absolutamente nada, só me cortou o direito de aproveitar aquilo que eu mais queria no momento, que era estar no aniversário lá, então me marcou muito.

E assim, entre as fases de brincadeiras e à medida que iam crescendo, algumas responsabilidades também faziam parte da rotina. Eduardo disse que trocar lâmpadas e desembolar os fios da antena da televisão sempre foi uma atribuição dele. E neste período, a fazenda cresceu tanto, que foi necessário adotar algumas tecnologias diferentes. Desta forma, seu pai e tio, foram visitar uma fazenda do dono de uma empresa de transporte rodoviário, em Domingos Martins/Espírito Santo, “e voltaram encantados com o que viram lá, porque eles estavam exatamente precisando estruturar a propriedade de forma que ficasse mais automática, mais moderna”.

O pai decidiu reestruturar a fazenda com as ideias que trouxe da visita. Eduardo contou que o mais chamou a sua atenção foi a necessidade de instalar linhas telefônicas no terreno onde estava a plantação de café, no despoldador, no escritório e também na casa. “Sabia que existia telefone, mas não sabia que a gente podia ter aquilo em casa né?, pra mim era só coisa de governo, né”? Com isso, precisou aprender sobre as tecnologias aplicadas para ajudar seu pai quando surgisse algum problema.

Eduardo relatou que isto despertou o interesse por essa área de energia e telecomunicações. Ainda mais quando passou um tempo com seu tio, irmão do seu pai, que morava em Belo Horizonte e que trabalhava no setor de energia. “Aí ele acabou me incentivando também e eu comecei a ajudá-lo, então isso foi desenvolvendo em mim, essa possibilidade, entendeu”? Então, buscou se informar sobre escolas de formação técnica.

Eu tinha intenção de buscar outras coisas, mas eu não conhecia, então eu achava que meu fim era aquele ali. Apesar de que meu pai sempre falava assim, vocês tem que ir para fora, tem que estudar, fazer um curso superior, sempre era um curso superior. E aí, quando eu vi que existia um curso técnico, que até chegar, porque se eu fosse sair para fazer o superior, eu sabia que eu precisava fazer até o 3º ano do 2º grau, e eu podia continuar ali até fazer vestibular.

E assim, aos 15 anos fez uma prova em uma escola técnica em Belo Horizonte, na qual foi reprovado. Voltou para casa triste e comentou com seu pai, que o questionou: “Mas só tem essa escola”? Eduardo respondeu que não, e o seu pai lhe perguntou: “O que você está fazendo aqui então”? E da mesma forma que chegou, retornou para Belo Horizonte, para se matricular em outra escola, para iniciar seu curso, não chegou nem a desfazer a mala.

Esse incentivo do pai foi muito importante para Eduardo, que achava que o seu destino era “ser da roça mesmo”. E o seu pai sempre dizia a ele e aos irmãos que “aqui não vai trazer futuro pra vocês, isso aqui não vai mudar nada, isso aqui é só isso aqui, vocês não vão crescer disso aqui”. A partir do apoio e estímulo do pai, Eduardo saiu de casa em busca de outras possibilidades.

O primeiro desafio de Eduardo ao sair de casa foi morar sozinho. Apesar de a irmã de seu pai morar em Belo Horizonte, justamente na sua vez, ela resolveu que não iria mais hospedar nem um sobrinho, pois todos que foram estudar fora, moravam com essa tia. Ela o ajudou a encontrar um local para ficar e também a resolver algumas situações para ele.

Incumbida de ajudá-lo a encontrar um local para morar, decidiu por uma casa que tinha vaga disponível para rapazes do interior, “esse era o *slogan* da chamada”. A princípio, o local era muito organizado e optaram por essa casa. No decorrer da

convivência, algumas situações o deixavam intrigado e até mesmo preocupado. Os donos da casa comunicaram que era de praxe passar uns dias na fazenda daqueles que lá se hospedavam, “quando chegar a minha vez eu não sei o que vai acontecer, porque meu pai não gosta que venha essa montoeira de gente pra cá, vai dar confusão”. Havia um menino que ficava de castigo no porão, por ser usuário de drogas. Em um quarto um dos donos dormia de roupa, tirando somente os sapatos, os outros todos dormiam vestidos.

Era regra da casa que todos os rapazes deveriam ajudar na limpeza, assim, Eduardo foi lavar o aquário. O responsável da casa o repreendeu por ter misturado as cores das pedras e pelas bandeirinhas não terem ficado na mesma posição, cada uma delas representava uma letra. Ao contar tal fato para sua tia, ela o questionou quais letras eram essas, então ele disse: “tem um T, um F e um P e tem um, não sei se é um leão, um dragão”. Tais letras significavam Tradição, Família e Propriedade, usadas por uma seita extremista e ele decidiu que não poderia mais ficar lá.

Aí eu falei, tia como é que eu vou sair de lá? Aí ela falou que a gente ia ter que inventar uma história, aí eu acabei conseguindo sair de lá com duas ou três semanas. Depois eu fui lendo sobre, sobre eles, era um negócio bem complicado, o garoto que estava preso lá embaixo da casa é porque estava mexendo com drogas. E aí eles iam para fazenda dos meninos, porque eles queriam converter as famílias para poder conseguir dinheiro, né?, financiamento para casa deles, aquelas coisas todas e tal, então esse era o objetivo disso.

Outra situação que Eduardo teve que lidar foi em relação à ajuda financeira dada pelo seu pai para se manter em Belo Horizonte. O seu pai lhe disse “Olha, você sabe que as coisas não são fáceis, né?, tudo é muito caro, não tenho dinheiro assim suficiente”. O que para ele foi de grande aprendizado, pois mesmo sabendo que o seu pai tivesse condições de bancá-lo, o dinheiro que lhe era repassado era a conta do mês, “imaginando que eu vivesse aqui com 100 reais por mês, para alimentação, transporte basicamente, a escola já tinha o seu valor definido, né?, mas para as outras coisas que eu quisesse ele me dava um valor x”. Tempos mais tarde, Eduardo descobriu que todo dinheiro que sua tia lhe repassava quando o do mês não dava, era restituído por seu pai.

O dinheiro realmente não era suficiente aí ela me dava, aí depois eu fui descobrir que na realidade ele que orientou ela a me perguntar toda vez e que toda vez que eu precisasse ela me dava e ele pagava ela, para que eu

não achasse que a vida estava sendo tão fácil assim. Então foi tudo muito bem regrado, foi difícil, não foi fácil pra mim, eu tinha que andar ali naquela condição financeira, mas se eu precisasse aí como eu sabia que era ela que ia me dar, eu nunca ia ficar abusando daquilo.

Quando descobriu esse combinado entre seu pai e sua tia, achou muito interessante, “porque me fez aprender que você não vai estar desamparado, mas você precisa ter um limite, né”? Eduardo atribuiu a esse limite ensinado por seu pai, o intuito de demonstrar que as coisas não eram fáceis, para que não ocorresse com ele o mesmo que alguns de seus primos, que tiveram tudo com facilidade e acabaram tendo dificuldades de crescer e evoluir na vida. “Então, ele achava que não poderia me tratar da mesma forma como o irmão dele tratava os filhos dele, assim tudo muito fácil. Tinha que ser mais regrado”.

E assim, com o passar dos anos, Eduardo se formou e iniciou um estágio em uma empresa no setor de telefonia, na cidade de João Monlevade/MG. Após o término do estágio, começou a trabalhar em uma empresa que fabricava equipamentos de telecomunicações. Logo após este trabalho, ele começou a trabalhar na Mineradora.

5.1.1 Trajetória de Eduardo na Mineradora

Em 1985, recebeu o convite para trabalhar na Mineradora, em um projeto que a empresa tinha na região Norte do país. Nesta mesma época já estava noivo. Mas, antes de ir para o Norte ele precisou realizar algumas especializações, no Rio de Janeiro, São Paulo e Curitiba para montar a central telefônica da Mina Norte. Finalizado todos os treinamentos, casou-se em 1986 para que a sua esposa o acompanhasse e em 1989 era supervisor da área de telefonia.

Durante a sua permanência no Norte, juntamente com sua esposa que lecionava em uma rede de ensino como professora, Eduardo relatou que aconteceram muitas coisas interessantes. Nesta época, as atividades da Mina estavam iniciando e pelo porte, despertou o interesse de pessoas ilustres e muitas vezes Eduardo era escalado para acompanhar as visitas.

Apareceram por lá vários presidentes do Brasil, iam lá visitar, então assim, eu era uma pessoa que estava sempre escalado para acompanhar visitas. É, o príncipe Charles e a princesa Daiana tiveram lá várias vezes e, assim,

minha esposa teve contato com eles também, com ela principalmente, então foram momentos bastante marcantes e bons, né, dentro da trajetória.

Outro fato pontuado por Eduardo, foi a greve que ocorreu na Mineradora. Ele foi tachado de “pelego” pelos empregados, por alguns colegas e até mesmo por alguns supervisores, por ter ficado dentro da empresa sem ver a família por 7 a 8 dias. Comentou, rindo, que achava engraçado trabalhar de short e camiseta, pois não tinha como lavar as roupas que foram enviadas, então usava o que tinha. Aqueles que aderiram à paralisação o criticavam, dizendo que ele estava a favor da empresa. Porém, Eduardo ressaltou que a sua posição dentro da empresa não lhe permitia aderir e que também não acreditava nas imposições e reivindicações que estavam sendo solicitadas.

Passada a greve, retornou para o seu ambiente familiar e para a sua rotina. Eduardo comentou que ele e sua esposa eram muito caseiros, passando o tempo livre que tinham em família. A única coisa que disse que sentia falta na região era de uma igreja católica, pois eram ambos muito religiosos. No projeto da Mineradora constava a construção de um templo ecumênico, porém os católicos que lá residiam queriam ter o seu próprio espaço. Assim, formaram um grupo para a construção da igreja, que acabou se transformando em um laço social. Finalizadas as obras, 7 casais eram responsáveis pela administração da igreja: sua esposa tocava piano, suas filhas participavam do coral, das coroações, cuidavam das plantas em volta igreja, “todo mundo ajudava”.

Nós moramos lá 12 anos, a gente ficou praticamente esse tempo todo envolvido com a comunidade. E a gente, felizmente tem até hoje, pessoas desse grupo que convivem com a gente e que vieram embora também, que não eram de lá, vieram embora e convivem com a gente, são compadres uns dos outros. E nossas filhas tratam os meninos como primos, então a gente criou esse ambiente.

Além do ambiente familiar e social, a esposa do Eduardo decidiu abrir uma creche para crianças de 0 a 6 anos, em sociedade com outra pessoa. Em um determinado momento, perceberam que a sócia estava cometendo práticas duvidosas, trazendo perdas financeiras para a creche. Sua esposa entrou com um processo contra a sua sócia, mas, mesmo ganhando a causa, as portas se fecharam para ela, não conseguia

mais encontrar emprego. Diante tal situação, Eduardo decidiu pedir transferência para o Corredor Sul.

Eu não tinha expectativa nenhuma de vim pro Sul né. O que aconteceu foi, essa necessidade pessoal. Ela veio embora e eu fiquei aguardando a minha transferência, e aí eu era supervisor aceitei vir para o Sul como técnico, pedi minha demissão do cargo. E aí então, assim, foi um momento difícil na nossa vida, mas da mesma forma como ela sempre me apoiou antes, eu também estava apoiando ela ali naquele momento.

Então, em 1998, Eduardo conseguiu sua transferência para o Corredor Sul, vindo a trabalhar em Nova Era/MG. Eduardo tinha a expectativa de voltar como supervisor da área de Ferrovia, cargo que lhe tinha sido oferecido, porém, devido à morosidade do processo de transferência, o seu retorno foi como técnico. Em uma de suas lembranças desta época, Eduardo comentou sobre uma frente de serviço que estava acompanhando na cidade de João Monlevade/MG, com a equipe da Ferrovia, quando o superintendente da Mineradora (o que hoje corresponderia ao cargo de gerente executivo), o cumprimentou e parou para conversar. Como a empresa estava passando por um processo de adaptação entre um modelo estatal para privado, o distanciamento entre os níveis hierárquicos era muito comum, as pessoas que estavam trabalhando com ele ficaram surpreendidas pela interação entre eles, “mas, assim, isso é porque eu conhecia ele lá do Norte, frequentava a casa dele”.

“Quando foi em 2001, fui convidado para atuar como supervisor, em um posto avançado na cidade de Santa Bárbara/MG, tendo a possibilidade de “voltar pro meu cargo”. Em Santa Bárbara, Eduardo ficou por 2 anos, pois, quando em 2003, a Mineradora fez a aquisição de uma nova área da Ferrovia, na qual lhe foi solicitado a supervisionar. Desta vez, foi necessário se mudar para Belo Horizonte/MG, e como ele mesmo disse “e a minha família me acompanhando, né?” Porém, com 6 meses as empresas, mesmo pertencendo a Mineradora, com nome e CNPJ distintos, passaram a ter problemas jurídicos. E assim, ainda em 2003, retornou para Santa Bárbara, também na posição de supervisor. Como suas filhas estavam estudando, ele retornou sem a família até finalizar o ano letivo.

Já em 2008, Eduardo foi transferido novamente para Cachoeira do Campo em Ouro Preto/MG, para atender a uma necessidade da empresa, que vinha enfrentado um

problema com a supervisão local. Nessa época, estava fazendo o curso de Tecnólogo em Meio Ambiente, faltando apenas 6 meses para conclusão. “Aí aquele trem foi um martírio, porque a empresa tinha me prometido algumas condições pra poder ir pra lá e acabou não dando certo”. Mesmo assim, contou que foi e conseguiu se formar, ficando por lá durante 2 anos e pouco. Porém, o período em que ficou em Cachoeira do Campo foi retratado como um dos momentos mais difíceis de sua carreira. “Sofri muito aqui”. O gerente em questão tinha uma abordagem rude com os seus subordinados e o diálogo era sempre de forma ríspida.

Eu como supervisor ligava pra ele e dava alguma informação e ele “não quero nem saber, vai fazer, vai correr a Ferrovia” [falou imitando o tom de voz do gerente, tom ríspido], tipo 3 horas da manhã, aquela situação toda. Então era assim, existia uma gerência que hoje não se aceita mais, né? um gerente muito austero, que botava o dedo na cara da gente e falava mil coisas.

Em determinados momentos, Eduardo explanou que tal situação extrapolava, chegando a comprometer o equilíbrio emocional. Mas, independentemente de qualquer coisa, continuava a trabalhar com a mesma dedicação, pois sabia que aquele episódio seria temporário e que, em algum momento, a situação mudaria. Mas, “foram momentos muito difíceis, eu tive um problema de saúde por causa dessa pessoa, que acabou me levando à duas cirurgias”.

Acho que o dia mais difícil da minha vida com relação a ele, foi quando eu estava fazendo faculdade e aí o telefone tocou, era ele. A gente estava recebendo um projeto né, eu era de manutenção e aí ele tinha ouvido falar que tinha ficado algumas coisas malfeitas, e aí eu falei com ele que não, eu desconhecia esse fato, aí ele pegou virou para mim falou, “não você tem que ir lá e verificar isso imediatamente”. Eu falei assim, “mas agora, 9 horas da noite?”. Ele respondeu “Eu não quero nem saber, tem que ser agora, a gente vai passar trem lá, tem que ser agora”. Aí eu acabei tendo que sair. Aí fui lá para o local procurar, a gente ficou até tipo umas 3 horas da manhã procurando se tinha alguma coisa, andamos uns 16 km, não encontramos nada. E aí quando for por volta de 3 horas da manhã eu liguei pra ele. Olha, está tudo funcionando, não tem nada, aí ele brigou comigo de uma tal forma que eu jamais poderia ter deixado aquilo acontecer, que não precisava ter chegado aquele transtorno todo, aquela confusão toda.

Eduardo disse que o episódio o desestabilizou de tal forma, que ao retornar para casa para passar o fim de semana com a família, ao entrar no ônibus, ele chorou muito e teve um apagão, não se recordando de nada que ocorreu durante o percurso. “Então assim, foi um momento maior de sofrimento com esse cara que me tirou do sério”. Ao retornar para as suas atividades na segunda-feira, “já estava lá de volta e bola para frente”.

Outro episódio que o desestabilizou foi o rompimento de uma barragem. Ele estava de férias e ao ouvir o noticiário resolveu voltar. “Eu sofri muito, aí eu falei com a minha esposa, vamos embora, junta as coisas – ainda faltavam 2 dias para terminar as férias – porque acabou pra mim”. Ele não acreditava que aquilo pudesse acontecer, visto que já tinha ocorrido em outra unidade, com uma empresa que fazia parte do grupo da Mineradora.

Isso me magoou muito [voz engasgada] e eu fiquei muito revoltado com a Mineradora, muito mesmo [voz mais firme, enfatizando o seu sentimento]. Depois eu comecei a pensar e analisar que eu não tinha que ficar chateado com a empresa, tinha que ficar chateado é com as pessoas que deixaram aquilo chegar aonde chegou né? E, então assim né? até hoje eu ainda sofro muito quando falo nesse assunto, pela paixão e identificação que eu tenho pela empresa.

Passados alguns anos, Eduardo foi para Vitória participar de uma reunião, na qual este gerente também estava presente. Em determinado momento foi solicitada a presença do gerente em outro local. Passado algum tempo, outra pessoa adentrou a sala e avisou que ele tinha sido demitido, “a minha esposa fala que foi a reza dela”. Mesmo com esses contratempos, Eduardo enfatizou que nada disso tirou a sua vontade de trabalhar “o brilho de continuar fazendo aquilo que eu fazia, entendeu”?

Além da demissão do gerente, a transferência de um supervisor da Ferrovia para outra unidade da Mineradora o fez retornar para Santa Bárbara, para suprir a transferência de um supervisor. Em Santa Bárbara, Eduardo permaneceu até 2012, quando lhe fizeram uma nova proposta, que já não envolvia mais o cargo de supervisão. O convite foi para estruturar a área de Confiabilidade, porque “já tinha muito tempo de supervisão e podia dar um apoio maior na Confiabilidade”. Nesta área, ocupando o cargo de analista, ele ficou até 2019, ano em que a Mineradora aderiu ao programa de incentivo à aposentadoria, oferecendo aos seus empregados, já aposentados ou na eminência de se aposentarem, alguns benefícios para consumir dentro de um período a sua saída da empresa. Um pouco emocionado, Eduardo contou:

Eu já estava aí com 34 anos né de empresa, aí me convidaram pra sair. É, eu não queria ter saído naquela ocasião, mas assim, as condições eram boas, né. Aí eu acabei saindo em 2019 e minha aposentadoria ainda não tinha saído, né, no INSS, isso estava me preocupando, por isso eu não queria sair, mas acabou dando certo. Quando foi em março a minha aposentadoria saiu, em 2020, né? a minha aposentadoria saiu e beleza.

A saída da empresa estava programada para o dia 16 de dezembro, porém devido a necessidade de uma cirurgia, marcada para o mesmo mês, no dia 1º, Eduardo solicitou ao seu superior a postergação da data para março, até mesmo pelo fato da aposentadoria do INSS não ter sido concluída, “que aí as coisas estavam mais estabilizadas, né”? Obteve uma resposta negativa à sua solicitação, o que em suas palavras o deixou bem revoltado.

Então, isso me magoou muito. Falei assim, pô, mas o tanto que eu fiz por essa empresa, 34 anos, fui pra todos os lados que ela quis, larguei minha família várias vezes pra trás, mudei de uma cidade pra outra, larguei minha família e agora fazem isso comigo. Pô, eu achei um desaforo. Aí, quando foi em janeiro de 2020, eu recebo uma ligação me convidando para ir em um evento lá em Ouro Preto – Cachoeira do Campo, onde foi inaugurado uma sala lá de reuniões já nos padrões implantados pela Mineradora com o meu nome. Então assim, do mesmo jeito que você apanha, você acaba recebendo um carinho. Mas, faz parte.

A escolha de Eduardo em sair, se deu pelos benefícios que foram oferecidos, mas ele esperava poder voltar a trabalhar, “porque eu achava que eu ainda estava, que assim, ficar dentro de casa, né, 58 anos ainda, eu não queria parar”. E mesmo passando por algumas frustrações, o seu interesse em retornar ao trabalho era para prestar serviço para a mesma, “eu não estava procurando assim nenhuma unidade que fosse de outro lugar, que não tivesse ligação com a Mineradora”. Justificou essa vontade de retornar para essa empresa, pelas pessoas que já conhecia, pela sua experiência e também por nunca ter se imaginado fazendo outra coisa. Chegou até a pensar no que poderia fazer quando se aposentasse, “montar uma coisa pra mim, por várias vezes eu pensei em ir pra uma outra que não tivesse a ver, mas, por outro lado é só isso que eu sei fazer”.

5.1.2 O momento da aposentadoria e a volta para Mineradora: o sentido do trabalho para Eduardo

Eduardo sentia-se novo e ainda com muita força de vontade em ser útil e em ajudar outras pessoas com as suas experiências adquiridas ao longo dos seus 58 anos, corroborando a literatura sobre sentido do trabalho. Por isso, não conseguia imaginar sua vida sem ter alguma atividade laborativa, com a qual ele pudesse contribuir ainda mais para sociedade (MARRA, 2013; MONTE; BISPO, 2014; VALADARES; MARRA; PINHEIRO, 2015; LIMA; MELO; ALBUQUERQUE, 2015). Assim, mesmo sendo um

momento triste a saída da empresa, ele procurou dedicar este tempo à família, principalmente à sua mãe que estava adoentada. Este tempo foi de seis meses, até ele voltar ao trabalho.

Durante este intervalo, em 2019, sua mãe adoeceu e foi um período muito difícil. Com a voz embargada e olhar vago, contou que sua mãe teve depressão e que chegou a tentar suicídio mais de uma vez.

Ela veio aqui pra Belo Horizonte fez um tratamento e voltou pra lá. E aí ela [pausa] estava bem e de repente danou tudo de novo. E aí começamos a fazer o tratamento de novo e, então assim, eu acabei me ocupando com ela durante esse período aí, de 2019 até esse ano. Foi agora em março 2021, que ela recebeu alta do tratamento, vai ter um acompanhamento, mas recebeu alta. Então, foi um período que acabou assim, o fato de eu estar em casa me ajudou muito, porque eu acabei disponibilizando mais tempo pra ela. Então, foi bom.

Este intervalo que ficou fora do mercado de trabalho foi o momento em que ele falou mais sobre a relação com a família. O relacionamento com as suas filhas sempre foi muito próximo e participativo, com a presença e cuidado tanto da figura da mãe quanto do pai. “As minhas filhas até estavam lembrando essa semana que, quando elas eram pequenas, eu pintava a unha delas, amarrava cabelo, deixava elas passar batom, pintar minhas unhas, aquela confusão toda”.

Em sua fala, reforçou que viveram uma relação familiar bem intensa. E mesmo o tempo que ficou fora de casa trabalhando, “não comprometeu em nenhum momento o relacionamento, mesmo elas estando numa idade maiores, e tudo mais”. E que mesmo hoje, ainda se falam todos os dias e se ajudam, independente da distância.

Eduardo adotou com as filhas a mesma postura que o seu pai: deixou que ambas escolhessem o caminho profissional, “da mesma forma que ele perguntou o porquê eu tinha voltado, vai correr atrás do que você quer. De uma certa forma tanto eu quanto a minha esposa fizemos a mesma coisa”. Desta forma, elas definiram os cursos e buscaram as oportunidades que desejavam.

Então, a gente nunca interferiu não, buscou sempre apoiar tanto é que a minha filha mais nova, ela fazia enfermagem na Universidade Federal UFMG e depois quando ela estava no terceiro período, ela abandonou e isso me chateou muito, porque ela queria fazer medicina. Mas, nós demos a maior força e corremos atrás para ela poder fazer medicina e agora tá formando.

Assim como veio de uma estrutura familiar com boas condições financeiras, Eduardo conseguiu manter o seu padrão e possibilitou o acesso das suas filhas à boas escolas, “é claro que se eu não tivesse condições para escola que elas escolhessem a gente negociava uma coisa ou outra”. Esse seu posicionamento em relação às filhas reflete as atitudes do seu pai ao orientá-las a ir em busca daquilo que desejassem ser.

Por isso, o seu papel e de sua esposa sempre foi de orientar, “dizer não para algumas coisas, nada foi tão fácil e *à la vonte* para elas não”. E acrescentou, que ao definir o que quer fazer, que faça direito, “porque nos dias de hoje, é muito difícil falar o que é bom, o que que é ruim, o que deve escolher”. E que seja qual caminho decidir seguir, que ele proporcione o “autodesenvolvimento e não a dependência”.

Este momento mostra a influência das relações familiares na vida de Eduardo. Ao longo de sua história, ele mostrou a forte influência do seu pai em lhe proporcionar o autodesenvolvimento, a independência e autonomia na vida. E estes valores são repassados às suas filhas:

Assim, a minha vida em casa, né, sempre foi pautada por uma condição de vida boa, mas tudo muito bem pensado. As minhas filhas também nunca tiveram assim as coisas com muita facilidade, não se ganhava, não se ganha até hoje, as coisas assim, simplesmente pelo fato de que vão ganhar não, tem que merecer. Então, eu trouxe muito isso do meu pai, dessa vivência.

Eduardo ao falar sobre o assunto ficou pensativo e disse: “Nunca tinha pensado nessa hipótese, se eu levei dele isso”. Aqui se viu também a relevância do método história de vida para a compreensão do sentido do trabalho, uma vez que lhe possibilitou refletir sobre sua própria vida, trazendo elementos que ele não tinha pensado anteriormente: a forte influência do pai no seu comportamento com suas próprias filhas e com as pessoas da sua equipe. Afinal, isto não era só em casa, Eduardo, enquanto ocupou cargo de liderança, também gostava de fazer com que sua equipe se autodesenvolvesse, bem como incentivava as pessoas a procurar aquilo que dá prazer em trabalhar, seja em outras áreas e funções dentro da Mineradora ou até mesmo em outra empresa.

Além do seu pai, Eduardo citou algumas outras pessoas tiveram forte influência em sua trajetória profissional. Citou um nome em especial, pessoa esta que lhe ajudou a

entrar na Mineradora, e que serviu de inspiração. “A forma como eu acabei conduzindo a minha vida, tem bastante desse cara, sabe”? Outro nome citado foi o de um companheiro de trabalho: “tive uma sorte, logo quando entrei na Mineradora eu conheci o Marcius [nome fictício], me ajudou muito no princípio, me ensinou, então ele sempre foi esse cara muito legal”. O Marcius estava no início de carreira, contratado há pouco tempo. Em um tom descontraído, contou um momento engraçado que vivenciaram juntos:

A gente tinha um tratamento diferente lá e aí um dia uma pessoa virou e falou assim: “Engraçado vocês têm direito a refrigerante no restaurante da Mineradora, a gente não tem”. Aí eu virei pro cara e falei assim: “Não, mas é porque a gente está a serviço”. Aí ele virou e falou assim: “E nós estamos fazendo o quê? Brincando aqui? não estamos a serviço não?”

Além dessas duas pessoas em específico, Eduardo falou que teve muito bons exemplos com os demais colegas de profissão, que contribuíram muito para o seu crescimento profissional quanto pessoal. Quando começou a trabalhar ainda era muito novo, tinha acabado de se formar. E assim que saiu do estágio, se viu em uma Mineradora de grande porte, vindo a conhecer várias unidades da empresa, viajou sozinho para cidades grandes, como São Paulo e Rio de Janeiro.

Tanto seu pai, sua esposa, suas filhas e esses colegas de profissão tiveram uma participação na sua trajetória profissional, e, de certa forma, na decisão em continuar trabalhando, mesmo após a aposentadoria. Pois, foram eles que ajudaram no seu desenvolvimento profissional, no aprendizado constante em como levar a vida e em como conquistar aquilo que se deseja, correndo atrás, isto é, trabalhando. O trabalho para ele sempre foi a forma de conquistar coisas materiais e o reconhecimento, que, para ele, o peso maior está no reconhecimento social. E ele acredita que estas pessoas, da mesma forma que o influenciaram, e também ele, tiveram um papel de influenciador, e ainda têm. Sempre trabalhou e galgou cargos e funções que deram a ele a possibilidade de se sentir útil. Visão que ele também diz ter sobre seu pai quanto à importância do trabalho na vida.

Ao fazer essa reflexão, Eduardo foi falando ponderadamente, e atribuiu ao fato de ter saído de casa muito novo o distanciamento entre ele e seu pai. Depois de se mudar para o Norte, ficando por lá por 12 anos, o contato foi diminuindo ainda mais.

Meu pai não era uma pessoa que gostava de atender e conversar no telefone, sempre quando ele atendia, só perguntava se estava tudo bem e vou passar para sua mãe. E aí depois ficava perguntando pra ela “o que ele falou”. Aí quando eu vinha, a gente não tinha assim mais tanto diálogo não, eu nunca fui um cara de ficar conversando muito, então não tinha mais tanto diálogo não. Era basicamente ele me perguntando como é que está a sua vida e eu respondia, aí eu perguntava como é que está a sua, está do mesmo jeito. Tudo estava sempre do mesmo jeito, aí os diálogos foram reduzindo né. Ele sempre querendo saber da minha, mas a dele estava sempre do mesmo jeito então eu já fui parando, eu já não perguntava como é que estava a vida dele porque estava sempre do mesmo jeito.

E por fim, em relação à sua esposa, afirmou que se não houvesse o apoio mútuo, não saberia como teria sido o relacionamento, “talvez eu teria saído da empresa, ou teria acabado com o meu casamento ou teríamos brigado, não sei”. Mas, sempre pode contar com o seu apoio. Ela entendia suas necessidades, sabia que ele gostava muito de trabalhar naquela empresa, que ele estava numa boa posição, ganhando um bom salário, “então não fazia sentido eu abandonar tudo”. E que a cada situação vivenciada, cada um cedia um pouco, principalmente pelas constantes mudanças solicitadas pela Mineradora. E, talvez, pelo fato de ter se mudado tanto quando criança, a aceitação se tornou mais fácil para ele do que para a esposa.

Durante este intervalo Eduardo recebeu a notícia da sua aposentadoria, bem como novas propostas para voltar ao mercado de trabalho e à Mineradora. Aposentar para ele era tranquilo, não tinha nenhum problema, porém, o problema era aposentar e não continuar trabalhando. Isto porque o trabalho era o vínculo que ele tinha com a empresa e a aposentadoria estava representando, naquele momento, a quebra de vínculo social, o não pertencimento a um grupo (CARLOS, et al., 1999).

Então, alguns convites e oportunidades para retornar ao trabalho foram surgindo, “algumas pessoas ligadas à própria Mineradora acharam que eu podia trabalhar para elas”. Uma empresa fiscalizadora de contratos o convidou para trabalhar devido à experiência na função. Eduardo chegou a fazer entrevista e, enquanto aguardava retorno, o Fabrício [nome fictício para o coordenador atual] que hoje é seu atual coordenador, o convidou para estruturar a área de Confiabilidade no seu setor.

E aí coincidiu do Fabrício me procurar, porque eu já trabalhei com ele antes né, antes deles vir para Mineradora eu estava no lugar que ele assumiu. E aí ele me chamou exatamente para fazer a mesma coisa que eu estava fazendo antes, que era trabalhar na Confiabilidade e, aí aconteceu que a pandemia

me ajudou a decidir por essa área, apesar de eu gostar muito de campo, mas me ajudou muito porque eu não ia precisar ficar viajando.

Reforçou que, apesar de gostar das atividades em campo, as duas propostas que tinha recebido, o obrigariam a ficar fora de casa, viajando e acompanhando projeto. Porém, já tinha passado muito tempo fora de casa, viajando a trabalho, “a minha esposa reclamava disso”. Já, a área da Confiabilidade, acrescida ao fato do Fabrício “conhecer o meu trabalho lá, o legado que eu deixei na Ferrovia”, e por ser um trabalho administrativo, o fez optar por essa área.

A proposta do Fabrício era mais interessante porque eu estava atuando numa função que eu já estava fazendo antes, então assim, o que eu estou fazendo aqui hoje eu já fazia anteriormente. Talvez não esteja fazendo com a mesma qualidade que eu fazia lá, porque a gente aqui na Tecnologia está engatinhando nos processos ainda, lá a gente já estava mais amadurecido. Então, existe ainda um grande caminho pra gente percorrer para que as coisas cheguem em um nível que a gente acredita que seja bom, entendeu?

Desta forma, por já estar aposentado, pensou “vou fazer alguma coisa então, dentro das opções que me foram ofertadas, que me pudesse manter dentro de casa, que me traga também uma qualidade de vida”. A vaga oferecida por Fabrício vinha ao encontro ao que procurava até mesmo no cenário de pandemia, visto que o trabalho era na modalidade *home office*. “Eu tenho 59 anos, sou hipertenso, tenho problema de apneia, eu faço uso de um aparelho durante a noite para poder garantir que eu tenha qualidade de sono”. Outro fator levado em consideração foi o de estar em casa, sem poder fazer nada devido a pandemia: “se eu não estivesse trabalhando, eu estaria pirado, o que eu ia ficar fazendo 24 horas dentro de casa, não sei”.

Esta última fala deixa ainda mais claro como o trabalho é central na vida de Eduardo que, mesmo aposentado, podendo ficar mais com a família, por exemplo, ele sentia um vazio em sua vida. Pensar em ficar o dia inteiro dentro de casa, sem ter um trabalho, era algo que o deixava angustiado, pois não saberia o que fazer durante as horas do seu dia. Então, de acordo com o que foi narrado por Eduardo, pode-se dizer que mesmo com todas as transformações ocorridas no trabalho contemporâneo ainda não se pode concluir sobre a perda da centralidade, uma vez que o trabalho ainda possui um papel decisivo na criação de valores e da própria existência do indivíduo, conforme apontado por Antunes (2005).

Quanto ao retorno de Eduardo à Mineradora, ele comentou que muitas pessoas na empresa ficaram muito satisfeitas, talvez, menos sua esposa que estava se “acostumando” em tê-lo em casa e poder conversar. Mas com a volta ao trabalho, por mais que ele estivesse em casa, ele estava trabalhando e passava grande parte do dia no escritório, no computador.

Então assim, pra ela acho que foi a pior coisa que aconteceu, porque ela fica dentro de casa e ela quer conversar comigo e eu estou trabalhando né [risos]. E assim, o fato de estar dentro de casa é, facilita o diálogo, mas como eu estou trabalhando, então assim, ela fica um pouco estressada com isso. Mas, está lidando bem com essa situação.

Já na empresa, ao se integrar à equipe da Confiabilidade, Eduardo comentou que foi muito bem recebido, e que em nenhum momento sentiu o desconforto dos seus colegas, em relação à idade, ou qualquer outra situação. Ressaltou que a reação foi até diferente, “eu até senti, talvez pela experiência, muitas pessoas gostaram de saber que tinha uma pessoa com um conhecimento diferente e, assim, esperam que eu contribua, né”?

Neste momento da entrevista deu para perceber que ele ficou surpreso pelas pessoas que o receberam tão bem, porque, mesmo sabendo que já estava aposentado e por ser mais velho do que grande parte da sua equipe, ele não estava esperando tal recepção. Afinal, a reinserção de profissionais maduros no trabalho pode gerar alguns conflitos interpessoais, preconceitos e discriminações (IRVING, 2019). Mas isso não foi narrado pelo Eduardo. Ao contrário, ele percebeu que sua volta estava sendo vista muito mais como uma vantagem por já ter anos de empresa e por poder contribuir ainda mais com suas experiências e vivências em várias áreas e funções da Mineradora. Esta percepção vai ao encontro com o que alguns autores na literatura discutem sobre a inserção de profissionais maduros no mercado de trabalho (IRVING, 2019; NAKATA, 2020; CABRERA; 2021) e sobre os profissionais aposentados que continuam atuando no mercado de trabalho (CARVALHO, 2009; LADEIRA et al.; 2017).

A dificuldade que Eduardo sentiu ao iniciar suas atividades na Confiabilidade foi em relação ao árduo trabalho em ter que melhorar processos de um setor que está em

construção e toda confiança que sua equipe está depositando nele devido à sua experiência e sua maturidade.

O fato de estar participando de um setor que está em construção, como ele mesmo diz “engatinhando”, é o que faz ainda mais querer continuar, justamente pela sua experiência na área de Confiabilidade da Ferrovia. “Eu acho que eu aprendi muito e posso contribuir. Enquanto as pessoas acreditarem que eu sou capaz, eu acho que eu estou satisfeito”.

Assim, nota-se que a satisfação do Eduardo em continuar trabalhando repousa na necessidade em se sentir útil, produtivo e capaz de contribuir com o seu conhecimento e experiências adquiridas ao longo da sua vida profissional (PEREIRA, 2002). A fala “enquanto as pessoas acreditarem que eu sou capaz” relembra o que Cavalcanti (1995) diz sobre a elevação da autoestima por meio do reconhecimento social. É uma forma de Eduardo se sentir aceito, produtivo, competente e capaz de realizar as atividades e, com isso, conseguir contribuir ao máximo. Esta contribuição é que lhe traz a satisfação e o sentido do trabalho.

Eduardo completou dizendo que há muitos colegas que, após a aposentadoria, voltaram a trabalhar e que contribuíram muito para área em que atuavam. Pois, eles gostavam de trabalhar, queriam continuar contribuindo para o processo, ensinar e aprender, “a gente não deixa de aprender nunca, né?, estamos sempre aprendendo”.

Então, quando tem esse profissional que é aposentado e tem esse perfil de aprender e que gosta, que está ali por amor por aquilo que ele faz, eu acho que é super vantajoso para os dois lados, tanto para ele porque está se mostrando uma pessoa útil quanto para quem contrata. Porque o simples fato de estar aposentado não quer dizer que você não vai atender mais nada, não tem capacidade.

Assim como visto na literatura, o sentido do trabalho para Eduardo se relaciona ao reconhecimento e à necessidade de se sentir útil: “é você ser reconhecido pelas pessoas quando você trabalha honestamente, corretamente”. Mas para isso, é importante que o trabalho seja fonte de prazer. O indivíduo precisa gostar do que faz para conseguir se dedicar e, conseqüentemente, ser reconhecido.

As experiências profissionais, tanto em trabalhos anteriores quanto na própria Mineradora por onde passou maior parte da sua vida, contribuíram para a construção

do sentido do trabalho para Eduardo. Por exemplo, quando era supervisor, comentou que passou por algumas situações difíceis, como demissão de empregado que estava roubando a empresa e ameaça de morte por funcionário que havia sido demitido. Esta experiência o fez mais forte e mais sábio para lidar com situações adversas, principalmente estando em posição de chefia, em que as pessoas que trabalhavam com ele acabavam criando expectativas sobre seu comportamento e sua liderança.

Gerenciar pessoas foi algo essencial na vida profissional de Eduardo e ele aprendeu “na marra”. Ele percebeu as que as pessoas eram diferentes e tinham histórias diferentes, e que muitos não tiveram a oportunidade de estudar e trabalhar com o apoio da família. Neste contexto, ele também conta a importância de Deus na sua vida. Desde a infância, por influência dos seus pais, seguiu os preceitos religiosos, mostrando que a fé muito contribuiu para que o trabalho tivesse um sentido ainda maior na sua vida como, por exemplo, ajudar pessoas e servir à sociedade pelo trabalho, indo ao encontro à concepção de MOW (1987). Assim, ele disse: “Então assim, cuidar de pessoas é uma coisa que me agradava muito, eu gostava muito, gosto disso de trabalhar, me traz um prazer quando eu posso contribuir”.

Eduardo e sua esposa sempre se dedicaram muito à vida religiosa. Ajudaram na construção de uma igreja católica no Norte, quando mudaram para Nova Era, Santa Bárbara e Belo Horizonte, participaram de grupos que apoiavam as atividades da igreja. Porém, em decorrência do problema de saúde da sua mãe, em seguida a pandemia, e o falecimento do pai de sua esposa por Covid-19, todos esses fatores fizeram que se distanciassem um pouco das ações da igreja. Mas, assim que o cenário estiver propício, irão retornar.

Eduardo confere ao seu embasamento religioso e o apoio que sempre buscou na igreja, como norteadores de sua vida pessoal e profissional. Sua crença e a sua fé não permitiram que se abatesse ou desistisse frente às adversidades, “porque o sofrimento que eu tive com relação a esse cara [se referindo ao gerente], de me tirar do foco, eu acho que eu não teria força pra isso não”. A distância dos amigos e familiares, principalmente no início do casamento, iniciar uma nova vida em um local

onde não conheciam ninguém, “se não tivesse o amparo na igreja, a gente não teria conseguido superar muitas coisas”.

Eu acho que se a gente não tivesse essa convicção né? essa certeza, essa crença, acho que a gente, eu teria feito muita coisa diferente, erradas, achando que estava fazendo certo, não sei nem como é que seria, não dá para imaginar, e através da fé que a gente acabou conhecendo pessoas, amigos, né?, dentro da igreja que acabaram nos apoiando e virando nossa família.

Eduardo finalizou dizendo que quando ele e a esposa criaram o grupo, “parecia que a gente ia salvar o mundo”, mas foi o contrário, “na verdade foi a nossa salvação”. Pois, foi através da fé, que passaram a dar importância à família, aos amigos e a união. Além de que, os valores de certo e errado pautaram também muitas de suas atitudes no trabalho, buscando ser sempre íntegro, honesto, tratando as pessoas da forma que devem ser tratadas, sem usá-las como trampolim.

Eduardo afirma que o sentido que ele atribui ao trabalho não mudou após a aposentadoria. Para ele, sempre foi e continua sendo muito importante estar trabalhando, e que não se vê utilizando desta prerrogativa de estar estabilizado, para sair do emprego por qualquer situação que lhe venha aborrecer, que trabalha como se não tivesse aposentado. “Então eu hoje não trabalho nessa linha de raciocínio sabe, qualquer coisa que acontecer, eu largo. Eu trabalho como se eu ainda estivesse por aposentar”.

Quando decidiu retornar ao trabalho, Eduardo tinha como expectativa trabalhar por mais uns 4 ou 5 anos, tempo necessário para que a sua filha finalizasse a faculdade de medicina, “aí depois vem doutorado e aí tem casamento, não sei o quê”, complementou rindo. “Já completou um ano que estou trabalhando e essas coisas ainda não aconteceram, ainda vão acontecer, ela vai formar esse ano”.

O fato de sua filha ainda estar estudando foi um fator preponderante em sua decisão em voltar a trabalhar, “medicina é um curso caro né, então assim, eu fiquei bastante preocupado, a minha renda vai dar pra gente poder chegar lá no final disso? ” E em um tom descontrado e rindo, completou: “e agora ela resolveu casar, agora piorou mais ainda”.

Questionado sobre a sua continuidade no trabalho após a formatura de sua filha, Eduardo sinalizou que ainda há muita coisa a ser desenvolvida na Confiabilidade, que não irá sair só porque já cumpriu com o objetivo de formar sua filha. “Eu acho que preciso fechar um ciclo, preciso deixar a coisa estruturada, não pensei em entrar e trabalhar os 2 anos necessários para ela se formar”. E acrescentou:

Eu ainda tenho condições físicas, a empresa precisa de mim, a gente está num momento tão ímpar de estruturação, que eu acho que precisa acabar essa fase. Então assim, eu não tenho uma data definida, 2 anos eu vou sair, 3 anos eu vou sair, mas eu também não quero dizer que eu vou ficar aqui o resto da vida não, não é isso. Eu estou ficando porque quero ver um trabalho estruturado pelo menos, então assim, enquanto a empresa achar que eu estou atendendo eu vou ficando, enquanto eu achar que eu estou atendendo a empresa eu também vou ficar.

Apesar de afirmar que em algum momento ele irá parar de trabalhar, Eduardo afirmou que isso não significa que não tem “porque eu sair amanhã ou depois não”. Exemplificou falando que, quando retornou ao trabalho, tinha colocado uma meta de 5 anos, mas se tivesse estabelecido um tempo menor, como 1 a 2 anos, com a velocidade que o tempo está passando, ele já estaria quase saindo, pois já está trabalhando há 1 ano, “então não estou pensando nisso não”.

5.2 A história de Martinha até a chegada na Mineradora

Maria Marta, Martinha como gosta de ser chamada, sorrindo, explicou que sua amiga sempre implicava com ela por isso, “mas, é minha marca de identidade”. Martinha tem 59 anos, é solteira, e é Bacharel em Matemática e Tecnologia da Informação e Mestre em Informática. Antes de se aposentar ocupava o cargo de Analista de Tecnologia da Informação Master, está há 5 anos aposentada e optou por continuar trabalhando na mesma empresa, exercendo a mesma função. Em 2019, foi promovida a Especialista de Tecnologia da Informação Master.

Natural do Rio de Janeiro, Campo Grande, bairro da zona oeste do município, de uma família simples, baixa condições financeiras, teve sua mãe como o pilar da família, que costurava para fora para ajudar no sustento da casa e na educação dos filhos. Martinha tem 2 irmãos mais novos, com diferença de 1 e 2 anos entre eles e hoje vive

com sua mãe de 88 anos. Vale ressaltar que Martinha não falou muito de sua infância e sua vida pessoal, preferindo adentrar mais nas questões de trabalho.

Martinha, ao falar de sua infância, se descreveu como uma criança que não era sonhadora, era tímida, “ainda mais que eu era gordinha e eu me lembro que meus dentes começaram a cair quando eu era novinha, e as crianças todas riam de mim, entendeu”? Mesmo com a sua timidez, brincava e interagia com suas amigas que moravam no mesmo bairro. Com os amigos do colégio, “me dava bem com todo mundo”. Gostava de brincar de boneca e brincadeiras de menininha, mas morria de medo de bicho, até hoje tem medo de cachorro. Com algumas dessas pessoas, ela estabeleceu amizades duradouras, que perduram até hoje. Ressaltou que não era aquele tipo de amiga que grudava, mas “eu sou uma pessoa assim, eu duro bastante com as minhas amizades”.

Quando não estava brincando, se dedicava aos estudos, tanto que os irmãos a chamam de CDF. Modestamente disse que só estudava em época de prova e só foi realmente saber o que era estudar quando estava se preparando para o vestibular. O estudo sempre foi incentivado pela mãe, que, mesmo não tendo boas condições financeiras, fazia as roupas dos filhos e costurava para fora, para complementar a renda e possibilitar que estudassem.

Eu não pude fazer inglês quando eu estudava, porque a minha mãe não tinha como pagar. Minha mãe, coitada, ficava a noite costurando para poder dar comida, eu me lembro que as minhas roupas eram todas de nervuras, porque você não gastava a renda, não gastava nada. Mas, a minha mãe sempre valorizou o estudo.

A maior parte das escolas que Martinha frequentou era da rede pública. Somente no segundo grau é que foi para um colégio particular por ter conseguido bolsa por meio da ajuda de uma amiga de sua mãe. Ao se formar, prestou vestibular na Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, na qual foi aprovada para o curso de Matemática.

Martinha contou que, até o momento do vestibular, não sabia o que realmente queria fazer. A certeza que tinha era que não queria estudar medicina, brincou que sua mãe é frustrada com ela até hoje por não querer essa profissão. Sempre gostou de matemática, mas não queria lecionar, “eu acho que não seria uma boa professora”.

A profissão aconteceu, eu nunca tive vontade assim “aí quero ser médica”. Tanto que quando eu fiz os pontos, não dava para passar na UFRJ de medicina, mas para Federal Fluminense que é outra faculdade aqui no Rio dava para fazer medicina. Mas, eu não quis, minha mãe fica frustrada até hoje. Minha opção no início sempre foi matemática para poder seguir o caminho da informática, mas eu não conhecia nada dessa profissão, fui aprendendo depois, fui meio influenciada.

Tal influência veio da filha de uma amiga de sua mãe que estava cursando informática, que era considerada a profissão do momento. Porém, na época, para cursar informática, era necessário iniciar o curso de matemática, no segundo ano do curso que escolhia o direcionamento para uma determinada área.

Martinha ressaltou que, mesmo estudando em uma universidade pública, sua mãe continuou se empenhando nas costuras para custear o transporte e a alimentação, “minha mãe dava um duro danado para me dar esse dinheiro, para eu poder ter tudo que eu precisava para estudar, dentro das posses dela, entendeu”? O seu pai nesse período estava desempregado. Mesmo sua mãe trabalhando dia e noite, houve situações que precisaram da ajuda de outras pessoas. E neste momento, Martinha fez questão de destacar:

A gente sempre deu valor, porque aqui em casa nada era de mão beijada, tudo se tinha um sacrifício. Diferente das crianças de hoje, que tudo tem à vontade. No Natal, a gente tinha Natal, tinha presente, mas eram coisas simples, entendeu? Tinha fantasia de Papai Noel, a gente acreditou até um tempo, mas depois a gente começou a ver que era mentira tudo isso. Mas aí, a gente ganhava, lógico não era coisa cara, a gente ganhava uma bonequinha, entendeu?

Diante as dificuldades, Martinha seguiu seus estudos e começou a participar de alguns processos de estágio. No sexto período, estagiou em uma empresa do ramo petrolífero. E foi a partir da renda obtida com o estágio que ela conseguiu realizar o curso de inglês, que tanto desejava fazer e sua mãe não tinha condições de pagar. Quando estava no último ano da faculdade, uma empresa de grande porte no ramo de Telecomunicações, abriu um projeto chamado Ciranda, como se fosse um *pre-trainee*. Ela se inscreveu para o programa e foi selecionada, estudando de manhã, fazendo estágio na parte da tarde e participando do projeto no período noturno.

Após concluir o curso de informática, Martinha continuou no projeto Ciranda que tinha duração de 1 ano e, ao finalizá-lo, tinha a possibilidade de ser efetivada ou não. Porém, antes de chegar ao fim, recebeu um convite de uma amiga para trabalhar em uma pequena empresa de TI.

Aí eu larguei e foi um Deus nos acuda aqui na minha casa, porque trabalhar na empresa de Telecomunicações era o *top*. Mas, eu larguei e fui trabalhar nessa empresa. Era uma empresa pequenininha, mas eu amava trabalhar lá, fazia desenvolvimento de sistema, um monte de coisa.

Estando trabalhando nesta empresa de TI, foi notificada de a empresa petrolífera estava convocando os ex-estagiários para realizarem uma prova, como se fosse um concurso interno. Martinha disse que fez a prova sem entusiasmo, sem a pretensão de passar, por gostar de estar trabalhando onde estava, porém “parecia que a prova era encaixada pra mim”. Aprovada, pediu demissão para assumir sua posição na petrolífera. “Eu chorava muito, aliás eu sempre chorei quando eu troco de emprego, porque eu sou chorona”.

Na empresa petrolífera Martinha ficou por quase 5 anos, até ser chamada por uma outra empresa, também do mesmo ramo, para trabalhar com *software* para plataformas. Gesticulando com as mãos, como se estivesse escrevendo os códigos, Martinha explicou que eram *softwares* para gravar Eprom, “você não pegou isso, gravar aquele negócio de memória”. Comentou que lhe ofereceram 40% a mais do que ganhava na petrolífera. Além da questão salarial, este trabalho criou experiências antes não vivenciadas, como embarcar em uma plataforma. Sorrindo, falou que é uma sensação horrível. Andar de helicóptero “foi A experiência de vida, né!”?

Permaneceu nesta empresa por quase 5 anos. Extrovertidamente comentou que “das minhas amigas sou a que mais mudou de emprego, tá”? Mas, explicou que ao perceber que a empresa vinha passando por dificuldades, começou a direcionar seu currículo para algumas vagas que lhe interessava. E uma destas vagas era para uma empresa brasileira de grande porte no ramo de varejo. Sendo selecionada para a vaga, Martinha foi trabalhar nesta empresa de varejo como administradora de dados, mesma função que desempenhava na petrolífera. Permaneceu nesta empresa, por 11 anos.

Comecei na parte de AD, acompanhei toda implantação de automatização das lojas. Antigamente essas lojas não tinham esses PDVs automatizados, eu acompanhei. Acompanhei toda a implantação de SAP lá, entendeu? Então fui trabalhar nisso tudo. Aí também chegou em um ponto, assim, eu fiz muitas funções diferentes, mas estava há muito tempo numa empresa.

Martinha atuou em diferentes funções, porém, não recebia promoções pelo seu desempenho, chegando a questionar: “olha só não entendo, vocês me avaliam bem, quero saber o que eu tenho que melhorar para ter uma promoção”. Teve como resposta do seu gestor que lá ninguém era promovido e, imediatamente, retrucou dizendo que sabia que algumas pessoas recebiam ações e alguns outros benefícios pelo desempenho. “Eu sei que, passou uma semana, e eu fui promovida”.

Após sua promoção, continuou trabalhando na empresa de varejo por mais um tempo, até que foi chamada por uma empresa concessionária de telefonia. E, mais uma vez, comentando sobre a mudança de emprego, aos risos, pontuou: “sou muito movida assim, tem desafio eu vou”. Destacou que essa empresa de telefonia foi o pior lugar em que trabalhou em sua vida, não pelo serviço em si, mas por demandar uma estrutura emocional muito grande. Na época, a empresa em que trabalhava estava iniciando a fusão com outra empresa do mesmo ramo, existindo conflitos internos, principalmente na definição de qual modelo seria adotado na administração da área de TI e do SAP.

Na empresa de telefonia, Martinha foi contratada como coordenadora da equipe de administração de banco de dados. Com gestos disse que as relações neste ambiente eram mais ou menos assim: “o pessoal era de temperamento muito difícil, tinha muitos *softwares* que eu não conhecia, entendeu, além do SAP”. A sede da empresa era na cidade do Rio de Janeiro, porém, com a alteração do alto comando, o novo diretor solicitou a transferência de sua equipe, inclusive a dela, para Belo Horizonte/MG.

Em Belo Horizonte, Martinha permaneceu na empresa por mais 2 anos. Ao encontrar com uma amiga em um evento do SAP, ficou sabendo de uma vaga em uma empresa privada de energia elétrica, sediada no Rio de Janeiro. Enviou o seu currículo e foi selecionada.

Lá também foi outro desafio, porque as pessoas que estavam lá achavam que eu queria tomar o poder deles, que eu queria ser coordenadora e lá eu

não era coordenadora, era nível normal. Porque quando você é coordenador é muito ruim, porque que você não é nem gerente e nem da base, fica ali no meio do caminho, eu acho uma posição muito horrível.

Martinha se lembrou de uma menina que não gostava dela e que tentava boicotá-la de todas as formas. Martinha solicitava ajuda para algo que não sabia fazer e a menina não lhe ensinava, chegando por vezes fechar o notebook quando entrava na sala. Por vezes, tinha que terminar o serviço aos finais de semana com a ajuda de seus amigos de outras empresas que sabiam como executar a atividade. Como coordenava a equipe, chegou ao ponto de dizer aos colegas que não precisavam lhe ensinar desde que resolvessem a situação do *backup* do sistema. De todos os cargos ocupados, o de gestão era o de que ela menos gostava, por ficar em uma posição intermediária, tendo que atender às necessidades da gerência e da base.

Quase em todo emprego que eu acabo virando tipo uma líder naquele trabalho. Só que nesta empresa de telefonia eu fui contratada como líder, como coordenadora, que era o primeiro nível de gestão. E era uma coisa assim muito oficial e eu não gosto, porque você o que, você é obrigada a tomar atitude que vai te deixar mal com as pessoas. Agora, quando você é no *top*, quando você vai falar para baixo ninguém vai reclamar. Quando você é no meio, você tem que agradar em cima e embaixo, é muito difícil. Eu não gosto disso não, dá muito estresse.

Apesar de não gostar da área de gestão, Martinha assumiu que é o tipo de pessoa que gosta de mandar um pouco. “Eu gosto de dar ordens de vez em quando”. Após tal fala riu e continuou: “eu sou autoritária”. Ressaltou que suas discussões se referem a assuntos de trabalho e que raramente entra em atrito com alguém, e como se estivesse naquele momento realizando uma autoanálise, de forma bem descontraída, disse que já brigou, sim. “Também não vou dizer que eu sou santa, mas eu não sou uma pessoa briguenta”.

Então, eu sou uma pessoa super comprometida com meu trabalho, eu gosto de trabalhar entendeu? Eu procuro ajudar as pessoas, sou cri-cri entendeu? Às vezes, eu quero as coisas muito certas, sou muito rigorosa. E como eu falo muito alto, às vezes, as pessoas interpretam isso mal, acham que eu estou brigando. Às vezes, eu estou brigando mesmo, não vou mentir, não.

Atuando como coordenadora e se deparando com resistência de alguns funcionários, comentou que muitos achavam que ela não ficaria por muito tempo. Porém, foi persistente e foi ganhando a confiança da equipe. “Hoje esse pessoal que ficava me boicotando, virou tudo meu melhor amigo”. Martinha achou que iria se aposentar nesta

empresa de energia elétrica. “Isso era a minha meta”. Mas, anteriormente tinha enviado seu currículo para uma empresa de recrutamento, que possuía vagas em aberto para a Mineradora, para a qual foi chamada para entrevista em 2011. “Pensei, não tenho nada a perder, eu vou lá”. E esta é a empresa em que ela permanece até hoje.

5.2.1 Trajetória de Martinha na Mineradora

Martinha, sempre sorrindo, comentou que ficou escondida em um canto para que ninguém a visse, principalmente alguém com quem trabalhava “porque eu achava que ia me aposentar na empresa de energia elétrica, sabe”? E a primeira pessoa com quem encontrou foi justamente com um homem que prestava serviço para essa empresa. “Aí, pensei, aí eu estou ferrada”.

Antes da entrevista, Martinha encontrou com uma amiga que trabalha nessa Mineradora. Ao lhe perguntar o que estava fazendo naquele local, comentou sobre a entrevista com a gestora e sua amiga disse que trabalhava diretamente com ela. Na entrevista, os candidatos que iriam participar do processo de seleção já estavam presentes. Foi informada que havia duas vagas e que seria entrevistada por esses dois gestores. As vagas eram: uma para área de administração de dados e outra para área de *Hosting* (área responsável por alojar os servidores da empresa).

Ao receber a ligação da empresa recrutadora, foi informada que tinha sido selecionada para uma das vagas e que a próxima etapa consistia em uma avaliação médica. Ao realizar o teste ergométrico, foi diagnosticada possuir algum problema de saúde. Martinha tentou, sem êxito, entrar em contato com o seu cardiologista, pois o mesmo estava viajando. Solicitou então um laudo ao seu endocrinologista com quem fazia tratamento há anos, relatando que não havia nenhum problema de saúde que a impedisse de trabalhar ou fosse um empecilho para exercer sua profissão.

Nesse meio tempo, recebeu um *e-mail* do RH comunicando que a vaga já tinha sido preenchida. Em seguida, ligou para RH para entender o que estava acontecendo. Teve o retorno de que o *e-mail* se tratava de uma outra vaga e que tinha sido uma

confusão interna. Pode desconsiderar, e lhe disseram: “Não, Maria Marta, pelo amor de Deus, já foi muito difícil te achar”. Martinha ressaltou que “achar esse tipo de profissional não é muito simples né?!”

Ao ingressar na Mineradora, Martinha foi contratada como Analista de Tecnologia da Informação. A partir das suas entregas e evoluções no trabalho foi sendo promovida até chegar a Analista Master. Até o dia em que, após a sua avaliação de desempenho, ela reclamou sobre a sua posição dentro da empresa, ela continuava no cargo de analista, e como todos a avaliavam muito bem, questionou o porquê de a promoção não vir. “Eu via gente que era muito menos capaz do que eu e que já ingressou aqui como um especialista e ficou como especialista”.

Ele veio me contando como se a minha avaliação fosse ótima, mas quando fala ótima, eu queria o *top*, não aquele normal. Aí na hora que me deu o normal, eu falei não, não gosto disso não, entendeu? Porque pra mim, eu quero saber onde que eu errei. Aí na época, eu acho que ele comentou que o meu inglês não era muito bom. O meu inglês é mais ou menos, eu tenho dificuldade para ouvir muito grande, de falar mais ou menos. Aí quando ele falou que devia ser o meu inglês, eu dei um ataque. Depois eu até fiquei com pena dele, coitado. Ele até me ligou de noite para saber se eu estava nervosa, para saber se eu tinha melhorado.

Martinha disse que chorou muito durante a avaliação. Brincando, falou que depois ficou até com pena do seu chefe. Ela disse que foi a única vez que reclamou, mas deu resultado. Em 2019 se tornou Especialista de Tecnologia da Informação Master. Até então, Martinha achava que era uma coisa meio utópica ser especialista na Mineradora.

Complementou novamente que é muito chorona. Se alguém a trata com alguma grosseria, “eu choro de soluçar, entendeu”? Contou que recentemente estava coordenando um projeto e tomaram decisões sem consultá-la. “Eu fiquei com muita raiva”. Chorando, ligou para uma dessas pessoas, que considera um dos seus melhores amigos da Mineradora, que lhe pediu desculpa. O amigo ponderou que, apesar de a considerarem brava, era considerada uma pessoa que “está pro negócio” e recebia *feedbacks* positivos pela sua entrega. Seu amigo fez questão de colocar que mesmo sendo rigorosa, não era mal-educada e entendia o lado dos outros. E sorrindo completou: “Eu sou irritada e eu tenho um péssimo defeito, quando eu pego

implicância com alguma coisa, eu tenho que me policiar para não ser implicante”. Tudo isso para explicar que se considera uma pessoa que trabalha muito e por gostar de trabalhar.

Quanto à sua rotina de trabalho, Martinha comentou que, quando o trabalho era presencial, saía de casa às 6 horas da manhã, para chegar antes das outras pessoas, para antecipar sua rotina. A sua jornada de trabalho começava às 09 horas, mas por ser “muito chatinha, não gosto de chegar tarde, porque senão já começa cheio de coisa, eu sempre tive meu horário super estendido”. Porém, a pandemia da Covid-19 a obrigou a trabalhar em *home office*, mas está tendo que se policiar, pois inicia suas atividades às 09:00 da manhã e, se deixar, vai até às 21:00h. “Inclusive, após a nossa conversa, eu vou ter que voltar para aprovar um tanto de chamado”. Nesta data, havia uma entrevista programada para iniciar às 18:00 e finalizar às 19:00.

Outro ponto destacado em relação ao trabalho remoto, diz respeito a não ter ninguém ao lado para poder conversar. É o tempo todo focada na tela do computador. E com o aumento de reuniões, a rotina tem ficado mais desgastante.

“Eu fico com a sensação de que eu não fiz nada, que todas as minhas pendências e meus projetos estão parados”. Além das reuniões, têm as pessoas que a chamam no chat para tirar dúvidas. “Eu fico nervosa com muita gente me chamando e eu não consigo responder”.

Tal incomodo consiste no fato de estar acostumada a responder tudo rápido, penalizando as pendências que chegam por *e-mail* e seus projetos. E nessa condição de pandemia, ela se questiona: “Como os estagiários vão se virar com essa condição de *home office*? Eu acho que eles não vão ter vivência com as pessoas, entendeu”? Para ela, a relação com outras pessoas é que propicia o crescimento tanto profissional quanto pessoal.

Quanto à sua trajetória na Mineradora, sinalizou que neste ano de 2021 completou 10 anos de empresa. Enfatizou que gosta de novos desafios e que o ambiente em que trabalha lhe propicia participar de novos projetos. Ressaltou que quando aceitou o emprego na Mineradora já estava próxima de completar seus 50 anos. “O pessoal até

falou comigo: você é louca! Mas gente, a vida é isso, tem que aproveitar as oportunidades e ir crescendo, né?, como pessoa e profissionalmente”.

Martinha se aposentou pelo INSS em 2016 aos 54 anos. Tendo a oportunidade de permanecer na empresa, optou por dar continuidade as suas atividades, sem nenhuma interrupção.

5.2.2 A permanência na Mineradora após aposentadoria: o sentido do trabalho para Martinha

Martinha se considerava muito nova para encerrar suas atividades profissionais. O motivo de ter entrado com o processo de aposentadoria se deu em função das alterações que o governo estava propondo quanto às novas regras para aposentadoria. Além do receio, considerava que estava perdendo dinheiro, pois poderia estar recebendo o benefício e continuar trabalhando.

Para ela, parar de trabalhar não era opção, pois ela atribuía ao seu trabalho o seu sustento, corroborando a literatura quanto ao trabalho permitir o acesso a bens de consumo (CAEIRO, 2017). Viver somente com a renda da aposentadoria significa uma perda substancial no seu padrão de vida, visto que além do salário que recebia, perderia também outros benefícios da empresa, como o plano de saúde. “Eu sempre falei assim, gente, eu vou trabalhar até morrer, porque como é que eu vou viver só de aposentadoria”? Sendo o fator financeiro um dos motivos preponderantes para continuar trabalhando, suas falas vêm ao encontro de França (1999) e Kojola e Moen (2016), ao salientarem que alguns aposentados permanecem trabalhando para complementar sua renda. Essa complementação, também foi tratada por Simões (2004) ao abordar sobre os aumentos dos gastos em decorrência da idade e por Giaqueto e Soares (2009), e pelo fato de a aposentadoria não corresponder às expectativas e às necessidades da maioria dos aposentados.

A importância que Martinha dá ao trabalho pode ser analisada por sua vivência, as dificuldades e limitações financeiras na infância, vendo sua mãe trabalhar exaustivamente para sustentar a família. Afirma que, somente quando ela e seus irmãos começaram a trabalhar, a vida da sua família começou a melhorar. Spink (2000) e Pereira e Tolfo (2016) ressaltam que o processo de construção do sentido

do trabalho também é influenciado pelo meio social, fatores econômicos (GERGEN; WARHUSS, 2001), pelas memórias afetivas, desta forma, estabelecendo relações desde a infância até o momento atual, como foi acentuado na fala de Martinha: “Graças a Deus, hoje eu tenho uma vida boa, né”?

Ao apontar que o trabalho é a fonte do seu sustento, dois aspectos chamaram à atenção. O primeiro deles, diz respeito a reserva financeira que Martinha fez justamente quando chegasse o momento de parar de trabalhar. Se arrependeu somente em não ter continuado a pagar o plano de previdência privada ofertado pelas outras empresas nas quais trabalhou, porque como só possuía 10 anos de trabalho na Mineradora, não conseguiria uma complementação satisfatória. Outro ponto, também significativo, se relaciona à uma herança que o seu tio “bonzinho” deixou para ela: uma loja que complementa o seu rendimento. Assim, percebe-se que essa relação financeira é abordada de uma forma conflituosa para ela, pois mesmo possuindo uma reserva, previdência privada e um comércio que complementa sua renda, ela precisa se manter trabalhando. Mesmo não tendo recebido um prêmio da loteria, seu posicionamento se assemelha ao resultado encontrado por Morse e Weiss (1955), fazendo uma analogia à sua herança, sobre a continuidade do trabalho mesmo com uma condição financeira que lhe possibilite não trabalhar mais.

Além do fator financeiro, a partir dos relatos de Martinha, verifica-se que os relacionamentos oportunistas pelo ambiente de trabalho (CAEIRO, 2017) também configuram um papel importante em sua vida. Alegou que essas relações estabelecidas contribuíram tanto para seu crescimento pessoal quanto profissional e, na sua concepção, “ninguém cresce sozinho”. Martinha sempre prezou pelas suas amizades e a maior parte delas é composta de pessoas do seu círculo profissional, com quem se relaciona dentro e fora da empresa. Portanto, continuar trabalhando representa pertencer a um grupo (TAUSKY; PIDEMOND, 1968; SPINK; GIMENES, 1994; CARLOS et al. 1999).

Então é a oportunidade de conversar, trocar ideias, mesmo que abobrinhas, não só o crescimento como profissional, mas o crescimento como pessoa mesmo. Falar abobrinha mesmo, entendeu? Falar de viagem, falar de ir ao *shopping*, falar de um teatro e cinema. Então, é uma forma de você se relacionar, porque se você não trabalha e você fica só em casa, mesmo você tendo os amigos, você não tem a convivência diária e no trabalho você tem.

Fora do seu horário de trabalho e em seus dias de descanso, Martinha gosta de estar junto aos amigos e de festas. “Eu sou sociável”. E se intitula como uma pessoa capaz de agregar novas amizades, fazendo com o círculo de amizade se torne cada vez mais amplo. Ela ainda mantém o seu grupo de faculdade, que passou a interagir com as amizades do trabalho, com sua prima, a irmã de um amigo que ficou viúva, que acabou se transformando em um grupo único. As programações e as organizações dos encontros, ficam sob a incumbência de Martinha. “Ah, vamos organizar alguma coisa, tudo sou eu, todos falam para eu organizar”. Admite adorar essa responsabilidade.

Orgulhosa por ter uma vida social agitada e muitos amigos, comentou que uma amiga quando se aposentou falou que “gostaria de ir a um *happy hour* comigo. Só que aí começou a pandemia, aí ela nunca teve a fotinha dela em um *happy hour* comigo”. Sorrindo, explicou que muitas pessoas acham que ela sai muito, com o que ela não concorda, porque sai uma vez por semana ou uma vez a cada 15 dias. Talvez, porque por não ser casada e ter filhos, as pessoas acham que ela sai muito.

Como as interações são muito importantes para Martinha, ele sente muita falta dessa proximidade, por estar na modalidade *home office*, devido a pandemia. “Minha vida está parada, o que eu faço, só vejo trabalho na minha frente. Eu converso com as minhas amigas, mas não é a mesma coisa, não pode sair para um restaurante para jantar, não se pode fazer nada”.

Mesmo estando trabalhando, o isolamento social desencadeou o sentimento de solidão. Esta sensação foi abordada na pesquisa de Pereira, Batista e Sousa (2018), com profissionais que se aposentaram ao fim de suas atividades. Apesar de morar com sua mãe e ter contato com seus irmãos e sobrinhas, essa necessidade de se relacionar está ligada às pessoas que não são da sua família, conforme já evidenciado no trabalho de Monte e Bispo (2014). Desponta como uma possibilidade de continuar se sentindo útil.

Da mesma forma, que o trabalho oportuniza as relações interpessoais, Martinha associa o trabalho como uma forma de ocupar o tempo. Desta forma, parar de trabalhar para a mesma significa:

“é você ficar o dia inteiro com a cabeça vazia, sem ter o que fazer. Mesmo quem é casado, quando para de trabalhar fica muito focado naquilo, no universo da casa, eu acho que a gente regride um pouco”.

Ao associar esse trecho com os achados de Costa e Nascimento (2019), verifica-se que o ócio se torna penoso, improdutivo, uma sensação de inutilidade. Algo que foi percebido recorrentemente na história de vida contada por Martinha.

No trecho abaixo, para Martinha, fica perceptível a função intrínseca do trabalho com a função interpessoal, ao proporcionar contatos interessantes com outras pessoas (MOW, 1987), de forma que o trabalho na loja, em sua percepção, não é interessante e nem satisfatório, pois restringe o seu convívio aos empregados e fregueses.

Agora se eu parasse de trabalhar, eu ia ficar o que, fazer o que da minha vida? Embora minha mãe tenha uma loja, eu posso ir para loja, eu vou ficar o dia inteiro na loja, você vai ficar lidando com quem? Com os empregados na loja, se bem que os meninos nem são como empregados e sim nossos amigos, e com freguês. Você perde aquele convívio. Então, eu acho que a gente fica muito mais limitado quando você não trabalha, você não vê outras pessoas, você não conversa, você não faz um monte de coisa.

Outro ponto interessante, é a concepção de trabalho para Martinha. O trabalho válido é aquele realizado em uma organização, substanciado como trabalho formal, como o da Mineradora. Tal percepção também foi evidenciada na pesquisa de Monte e Bispo (2014). A sensação de inutilidade não está relacionada à ausência de trabalho ou o não ter o que fazer para ocupar o tempo, mas sim na falta do emprego. Tanto que, mesmo alegando gostar do comércio, Martinha não considerou a possibilidade de administrar a loja após a sua aposentadoria, “porque isso é uma coisa muito incerta, eu gosto das minhas coisas muito certas”. Continuou dizendo que, quando não puder mais trabalhar em uma empresa, ela pode até “ficar lá tocando”. Isso porque, a loja não dá lucro, a tranquilidade financeira que ela possui é do seu emprego na Mineradora. Comentou que se fechasse a loja e alugasse o prédio o rendimento seria maior e certo, não faz isso porque a mãe adora a loja e, além disto, admitiu que também ficaria triste, mas seria uma preocupação a menos.

A loja é desde 1993, mas a minha mãe começou lá em 98/99. No início ela dava um bom dinheiro, mas ela nunca teve uma boa administração. Meus irmão no início iam, mas agora também não vão mais. Aí acaba sobrando pra mim, e assim, é uma coisa assim não muito profissional, eu acho. E assim, minha mãe sempre foi criada em comércio, mas aqueles comércio de

antigamente. O cliente chega lá e quer um desconto ela dá e não quer nem saber se está tendo lucro ou não, entendeu. Ela não tem noção do estoque, dos impostos que você tem que pagar, você paga muita coisa, né?

Martinha fica incumbida de algumas funções na loja, como compras. Quando surge algum problema é ela quem resolve. Vai aos sábados para conferir se está tudo certo. E como diz o ditado, em casa de ferreiro o espeto é de pau, contou que o sistema utilizado na loja é horrível, “eu tenho que parar um dia pra jogar ele fora e comprar outro”. Mas, mesmo sendo ruim, ela consegue visualizar o que é importante.

De súbito, comentou sobre um fato ocorrido em abril de 2020. Como a loja vende tecidos, desde quando começou a pandemia o estoque de tricoline sempre esgota. Em um sábado, após levar sua mãe ao médico, resolveu ir à loja. Ao chegar se deparou com uma fila quilométrica, tendo que distribuir senha para atender as pessoas que estavam no local. Neste dia, todos trabalharam até às 19:00, “sem comer, tamanho foi o tumulto”. Ressaltou que devido à pandemia, a loja está em uma condição melhor, mas há meses que as coisas ficam difíceis e explicou:

Se eu não tivesse emprego eu estava ferrada, porque a gente não tira dinheiro de lá. Mas eu acho que a vida da gente também não é só dinheiro, você tem que ter a convivência, ter as coisas. Eu acho que vai chegar um ponto que eu vou cansar realmente. Mas eu gosto de novos desafios e novas coisas, isso eu só acho que a gente consegue trabalhando, na minha opinião.

Para Martinha, relacionando a construção do sentido do trabalho, além de ser a forma de emprego, a segurança financeira que o trabalho proporciona, a possibilidade de se envolver em projetos e novos desafios são outros fatores destacados por ela. Talvez, por isso, mesmo tendo seus laços afetivos com a loja, não considera a possibilidade de gerenciá-la, por ela não oferecer desafios em relação ao que o emprego formal lhe proporciona e o fato de estar acostumada e gostar de trabalhar interagindo com mais pessoas. Essa concepção de trabalho que Martinha possui, vem ao encontro dos achados de diversos autores, uma vez que seu trabalho na Mineradora a permite desempenhar diversas tarefas (HACKMAN; OLDHAM, 1975; CAEIRO, 2017), podendo praticar e desenvolver suas competências, além de acompanhar seu desempenho (MORIN, 2001), como ela mesma pontuou quanto aos *feedbacks* que recebe e através da avaliação de desempenho da Mineradora.

A preocupação em “parar de trabalhar”, que significa “sair da Mineradora” ou de qualquer outro trabalho em uma empresa consolidada no mercado que traga segurança e estabilidade financeira, compõem reflexo da sua história de vida, pautada por uma infância regrada por sua família não ter condições financeiras e, talvez, pelo fato de ver a dificuldade e instabilidade financeira de sua mãe que sempre trabalhou por conta própria como costureira.

Martinha assegurou que não houve nenhuma mudança no sentido do trabalho antes e após a aposentadoria. “Estou trabalhando e nem me lembro que sou aposentada, eu não me sinto aposentada”. Disse que mantém a mesma rotina de trabalho, e que às vezes, quando se vê muito agitada ou muito cansada, apresenta alguma dificuldade para dormir, e o estresse a deixa mais “atacada”. Já despertou de madrugada pensando nas coisas que tinha para fazer, já sonhou com serviço. “Mas, eu acho que é normal, nada que impacte a minha vida como um todo”.

É fogo cara, o trabalho, às vezes, ele prende a gente. Às vezes, você dorme pensando no trabalho e acorda pensando no trabalho, isso acontece, isso acontece muito. Mas, eu acho que isso não influencia muito na minha vida. Lógico, quando eu estou aqui pressionada e vem alguém falar comigo, eu sou uma coiceira, falo, reclamo, mas eu acho que isso também faz parte.

Esta fala sobre “dorme pensando no trabalho e acorda pensando no trabalho” pode indicar o que Antunes (2005) diz sobre o sentido da vida fora do trabalho estar relacionado ao sentido dentro do trabalho, ou seja, para que a vida tenha sentido, é necessário que o indivíduo se realize primeiramente em seu trabalho. Afinal, foi possível notar a importância do trabalho na vida da Martinha, desde o início da sua trajetória profissional.

Martinha também só consegue enxergar vantagens em ter continuado a trabalhar, em um tom interrogativo, salientou: Já imaginou parar de trabalhar sem fazer nada? Ficar de pernas para o ar às vezes é bom, mas ficar sempre...” Nesse momento, percebeu-se no tom de voz e no seu semblante algo difícil de acontecer: ao mesmo tempo, o receio e o medo. Isto porque caso se veja na condição de parar de trabalhar, sem o comércio, sem a aposentadoria ela ficaria “desesperada”, palavra dita por ela algumas vezes durante as entrevistas.

Pelo fato de já ser aposentada, continuar trabalhando na Mineradora e possuir um comércio, ela se sente privilegiada, pois isso traz uma remuneração financeira que ela aprecia e se sente satisfeita. Mas, o mais importante para ela é o trabalho na Mineradora, pois é isto que a mantém sempre ocupada, proporcionando-lhe autonomia e liberdade. Isto vai ao encontro dos estudos de Carvalho (2009) e Bitencourt *et al.*, (2011) que afirmam que um dos sentidos do trabalho é o sentimento de autonomia e liberdade.

Para ela, trabalhar faz bem até para a cabeça, “porque mente vazia não leva a lugar nenhum, só traz problemas”. Brincando, disse que não precisava trabalhar tanto como trabalha na Mineradora, e sorrindo continuou: “Eu falo assim, mas eu gosto de trabalhar pra caramba”. E por isso, não pensa em quando irá parar e acredita que ainda há muitas coisas para desenvolver na Mineradora, como um projeto de integração importante, do qual quer participar. Ressaltou que, enquanto sua saúde permitir, continuará fazendo o que faz, “não fico muito pensando no futuro não, eu vou vivendo”.

A única desvantagem que percebe em relação ao fato de ter se aposentado ainda jovem, se refere à defasagem do salário de aposentadoria. Comentou que se tivesse adiado a sua decisão de se aposentar, poderia contar com um valor maior de remuneração. Porém, por medo das alterações sofridas no sistema previdenciário, optou por se aposentar. “Foi uma questão de relação custo/benefício”.

Em um segundo momento, buscou-se compreender como as experiências profissionais de Martinha, contribuíram para a sua continuidade no trabalho. Ela começou dizendo que não se considera “uma profissional TOP, eu me considero mediana, mas acho que sou uma mediana pra mais”. O fato de ter trabalhado em diferentes lugares, em diferentes contextos, com diferentes pessoas, sempre aprendendo coisas diferentes, além de sua responsabilidade e comprometimento com o trabalho, foram citados como fatores que contribuíram para seu crescimento profissional e para a permanência em seus empregos,

Então, eu acho que o fato de eu ter experiência e ter trabalhado em diferentes áreas, por exemplo, eu comecei trabalhando como desenvolvedora, depois trabalhei como Administradora de Dados, depois trabalhei como DBA (*Data*

base Administrator), depois comecei a trabalhar com SAP (*software* para Sistema de Gestão Integrado de empresas), isso trouxe uma evolução.

E acrescentou: “Essa experiência que você traz, traz segurança para as pessoas que te contratam”. Essa segurança retratada por Martinha, pode estar relacionada ao reconhecimento social (CAVALCANTI,1995). Além disto, todas as experiências profissionais possibilitaram a sua continuidade, proporcionando o sentimento de se sentir útil, produtiva e capaz de contribuir com o seu conhecimento e experiências adquiridas ao longo de sua vida profissional (PEREIRA, 2002). Enfatizou que o fato de ter trabalhado em diferentes empresas, sendo a maior parte delas de grande porte, também contribuiu muito, devido ao foco dos negócios e por ter acompanhado a evolução das aplicações e *softwares* utilizados por essas empresas.

O SAP é uma coisa que você tem que evoluir junto com ele, então eu tive essa oportunidade de também evoluir. E como eu tinha um bom embasamento, não só a nível do conhecimento que eu tive, mas como eu fiz uma faculdade que desenvolvia muito o raciocínio, a forma de pensar, isso ajudou muito. Hoje existe muitos especialistas em SAP, só que no SAP existem várias aplicações para você se especializar.

Além de ter trabalhado em diversas empresas e por gostar de desafios, outra questão colocada na entrevista consistiu em saber se, caso surgisse um novo convite ou oportunidade, se ela mudaria de emprego. Martinha acha que hoje é muito difícil buscar uma nova oportunidade no mercado. “Acho que já passei dessa idade”, e também acredita que seria difícil ser convidada para trabalhar numa empresa melhor. Porém, se aparecesse uma proposta muito melhor de trabalho, ela afirmou, sorrindo, que iria, “não falo que dessa água eu não beberei, só não está na minha cabeça”. Depois, ponderou:

Sinceramente, no mercado hoje, eu acho muito mais difícil. E eu não tenho a menor perspectiva de mudar, perspectiva não, não tenho o menor pensamento em mudar. Porque eu gosto assim de novos desafios, novas coisas e eu acho que na Mineradora eu tenho muita coisa, entendeu? A gente sempre tem coisas novas, tem expectativas de onde eu trabalho de ter novos projetos, dessa parte da migração do SAP, que é um processo desafiador. Então, realmente eu não penso. Só se for uma coisa sobrenatural, o que eu acho difícil, entendeu?

Sobre a continuidade no trabalho, Martinha comentou que suas relações sociais nunca interferiram em sua decisão. Teve o apoio dos amigos e foi incentivada pela

família a dar entrada no processo de aposentadoria, mas, como já mencionado, movida apenas pelo receio das novas alterações na legislação previdenciária.

Ainda que a família não tenha interferido na sua decisão, percebe-se em seu ambiente familiar experiências vivenciadas ao longo de sua vida que influenciaram sua permanência no emprego. Martinha, ao pontuar que sua mãe até os 83/84 anos ia para loja todos os dias, corrobora o fato de se considerar “muito nova”. “Enquanto minha saúde permitir eu vou continuar trabalhando”. Reforçou que hoje sua mãe “têm 88 anos e ela só tem dificuldade de andar, mas se você olhar para ela não é tão velha”. Hoje ela não vai mais à loja por causa de sua limitação e também por fazer parte do grupo de risco neste cenário de pandemia. Analisando a fala “ela não é tão velha” e associada à literatura, Marra e Souza (2012) ressaltam que o trabalho pode minimizar os efeitos sociais e físicos do envelhecimento, remetendo também ao significado de estar vivo. De certa forma, é uma maneira de fugir do estigma de aposentada, por vezes, associado à inatividade (MARRA et al., 2016; HOFFMAN; PEREIRA, 2017).

Em seguida, teceu comentários sobre os seus irmãos, Tobias e Paulinho, ambos aqui tratados por nomes fictícios. Tobias, hoje com 58 anos, deseja aposentar, porém, como homem, necessitaria contar com o tempo de contribuição, modalidade não mais em vigor. Se optasse pela aposentadoria agora iria ter uma perda significativa em relação ao teto e resolveu esperar um pouco mais. Mas, quando completar todos os requisitos necessários para se aposentar, irá continuar trabalhando, afirma Martinha.

Quanto ao Paulinho, que tem 57 anos, este sempre esteve convicto de que, após a aposentadoria, irá abrir um comércio. Porém, como foi demitido há 3 anos atrás, com o dinheiro da rescisão abriu uma franquia na época. Hoje ele já possui duas lojas franqueadas de uma marca de sapato infantil. “Ele está ótimo, está super feliz, porque está com o padrão de vida tranquilo, tem uma qualidade de vida super boa”. Mesmo com um negócio próprio, Martinha disse que o irmão continua contribuindo para o INSS.

A maioria dos amigos que faz parte do círculo social de Martinha continua a trabalhar após a aposentadoria. Ela atribui a isso o fato de terem se aposentado muito jovens.

“A gente se aposentou com 50 e poucos anos”. Assim, observa-se que a concepção de trabalho perpassa pelas fases de vida e pelo meio social em que a mesma está inserida, levando em consideração os fatores pontuados por Marra *et al.* (2013), englobando a atuação profissional, as características do trabalho, a idade, a escolaridade, o contexto histórico e níveis de desenvolvimento social.

Ainda em relação aos seus amigos, ela disse que uma se aposentou e não voltou a trabalhar. Outra abriu um comércio, outras duas continuaram trabalhando na empresa onde estavam lotadas antes da aposentadoria. Houve uma que nem chegou a se aposentar pelo INSS para cuidar dos filhos, mas ressaltou que aquela amiga parou porque o marido dela tem uma boa condição financeira e ela não estava satisfeita com o emprego. Outra delas tentou voltar a trabalhar como empreendedora em outros ramos, mas não deu certo. “Então sempre fica em busca de alguma coisa para poder fazer, né”?

Eu acho que todo mundo continua trabalhando, independente, mesmo tendo se aposentado só pelo INSS. Depende da profissão, né? Essa minha amiga que aposentou e não voltou a trabalhar, ela trabalhava em um banco estatal, era advogada e ficou sem carreira, sem função no banco. Que é diferente da gente que é da área de TI, que a gente vai trabalhando em um monte de coisa. Ela não, trabalhava como gerente do banco, aí não tem mais possibilidade.

Ao falar das duas amigas que pararam de trabalhar para cuidar dos filhos, foi oportuna a intervenção para nos aprofundar um pouco mais na vida pessoal de Martinha, no intuito de compreender se a decisão de não se casar e não ter filhos foi decorrente da vida profissional ou por questões pessoais. A mesma disse que casar e ter filhos nunca foi uma prioridade em sua vida. Afirmou que o trabalho não foi um empecilho, faltou a oportunidade de encontrar uma pessoa para assumir um relacionamento tão sério.

“Eu nunca me vi vestida de noiva, mas ter uma família, ter uma pessoa pra sair e tal, às vezes, você imagina. Como não surgiram oportunidades, então, você acaba ficando solteira mesmo”. Embora não pareça conversando assim, eu sou muito tímida”.

E quanto a filhos, Martinha explicou que uma amiga teve uma produção independente e não foi fácil para ela. Suas sobrinhas quando mais novas, lhe pediam para ter filho

“dinda todas as minhas tias têm bebê e você não tem”. Mas, enfatizou, filho ela nunca teve vontade.

Casar, não era o primordial isso. Agora se eu casasse a festa eu gostaria, porque eu adoro uma festinha. Eu quando fiz 50 anos eu fiz um festão, aí esse ano eu ia fazer a de 60 anos, eu já estava me programando ano passado. Minhas sobrinhas falaram: Dinda 59 anos não teve nada né, mas agora no de 60 vai, né? Eu disse que ia fazer um festão, mas não tem condições, aí eu desisti do meu festão. Eu adoro uma festa, eu sou a mais festeira. Então assim, a prioridade nunca foi casar e ter filhos, eu nunca tive isso como prioridade. Eu sempre deixo a vida me levar e as coisas irem acontecendo.

Como Martinha começou a sua história contando que era uma criança tímida, e em seu relato sobre relacionamentos a timidez foi novamente pontuada, levantando outras indagações em relação à escolha e seu perfil profissional. Questionado se o fato de ser tímida influenciou a tomada de decisão ao escolher a área de Tecnologia da Informação, ela consentiu, pois é uma profissão que, segundo ela, permite desenvolver algumas atividades sozinha.

Eu sou o tipo de pessoa que adoro trabalhar sozinha, sozinha assim, eu gostaria de saber tudo para não depender de ninguém. Porque a pior coisa, eu não gosto de ser cobrada, não gosto de cobrar, entendeu? Acho que tudo tem que fluir naturalmente, só que infelizmente a gente depende muito das pessoas. Isso às vezes, para mim é ruim, porque você tem que chegar, pedir, ou às vezes, você tem que criticar o trabalho de alguém, falar alguma coisa que você não gosta, isso eu acho muito ruim.

Martinha contou que em relação à sua timidez, a sua amiga lhe disse algo relacionado ao medo de errar com a qual concordou. “Dizem que a timidez, às vezes, é um pouco o reflexo disso, entendeu”? Quando não se sabe como fazer algo muito bem, as pessoas se sentem retraídas, pela exposição e críticas que a elas podem ser direcionadas. Enfatizou que o medo de errar, ou não conseguir fazer algo bem-feito, interferiu até no fato de não dirigir. Ela tirou carteira, chegou a comprar um carro, mas nunca teve coragem de sair de carro sozinha. Chegou a pensar em participar de uma terapia com foco em pessoas com medo de dirigir, porém não tinha tempo para se dedicar às sessões 3 vezes por semana. “Eu já tenho compromisso todo dia com o trabalho”. Alegou que o medo é maior que sua vontade, mas que se isto fosse uma coisa que ela realmente quisesse, ela o faria.

Ainda sobre o seu jeito tímido, e por gostar de realizar atividades sozinha, ponderou que não é empecilho o fato de ter que se relacionar com outras pessoas, mas sim por ter que pedir algo para alguém. Martinha, dona de temperamento forte, disse que os colegas de trabalho a percebiam como uma pessoa brava, o que não influenciava o fato de todos gostarem dela. Por conhecerem seu jeito, como ela mesma se intitula “atacada”, ninguém ficava com raiva, por saberem que todas as suas colocações eram para contribuir com a equipe.

Disse que agora que já está com os seus quase 60 anos pode começar a pensar em se aposentar, porque com os meus 54 anos, “só se eu tivesse muito dinheiro, porque tem a questão financeira também, né? Diminui muito”. Acrescentou que sempre dizia que quando decidisse parar de trabalhar, gostaria de se dedicar ao ofício de corte e costura, vindo ao encontro com os achados de Boehs e Silva (2017) e Possa e Pereira (2019), que afirmam que a aposentadoria para alguns pode estar atrelada à possibilidade de realizar sonhos e novos projetos. Chegou a entrar em um curso, porém desistiu, “Eu acho assim, que eu tenho uma boa noção, eu não tenho é paciência. Agora imagina ter uma roupinha nova todo dia”!, terminando sua fala aos risos. Mesmo não tendo feito nenhuma associação, a influência da sua mãe foi tão determinante em sua vida, que cogitou a possibilidade de se dedicar à uma atividade realizada por sua mãe e que durante muitos anos proporcionou renda e sustento da família.

5.3 A história de Roberto

Roberto tem 55 anos, é casado e pai de 3 filhos. Comentou que sua filha mais velha está hoje com 24 anos, seu filho com 23 anos e “a rapinha do tacho” com 8 anos, “um foguetinho, deixou lá em casa muito mais alegre né”? Os mais velhos já estão namorando, o filho se formou em Engenharia Mecânica e a sua filha está cursando Medicina na Bahia. Aos risos comentou: “Deus queira que ela termine os estudos antes de casar, né”?

Quanto à formação de Roberto, além da escola profissionalizante, possui curso técnico em Mecânica e graduação em Administração. Está aposentado há 3 anos. Antes de se aposentar pelo INSS era Gerente e ao se aposentar passou a ocupar o

cargo de Especialista Técnico, dando continuidade às suas atividades. Em 2019, saiu da Mineradora e voltou a trabalhar em uma empresa terceirizada que presta serviço para a mesma, contratado como Analista de Planejamento.

Natural de Itabira, cidade do interior de Minas Gerais, teve uma infância tranquila, juntamente com seus 6 irmãos biológicos: 1 irmão de criação, seus pais e um tio. Além de gostar de brincar com os seus vizinhos na rua, contou com orgulho que sempre foi um bom aluno e com as melhores notas. “Eu sempre fui aquele tipo de aluno competitivo, eu sempre fui competitivo, mas de uma forma saudável”. Roberto disse que sempre se cobrou muito em relação ao estudo. “Eu nunca tive uma reprovação, nunca tive uma recuperação, eu sempre fui bem na escola, fui um vitorioso”. Sorrindo, disse que, quando a professora entregava as provas e o boletim final, sempre comparava suas notas com as de seus colegas, para verificar que tinha obtido a maior pontuação. “Geralmente, as minhas sempre eram as melhores”.

Além de brincar e estudar, Roberto contou que, oriundo de família simples e grande, como ele mesmo ressaltou, “éramos 10”. Seu irmão e ele conciliavam o estudo com alguma atividade remunerada para ajudar em casa, não por pressão dos pais, mas com a consciência de que precisavam contribuir em casa. E assim, entre seus 9 a 10 anos, entregava salgados para a vizinha e vendeu picolé, enfatizando “muito de iniciativa própria, não que meus pais insistissem.”

A gente virava, mexia e arrumava uma forma, não de maneira escrava, às vezes, pode ter essa conotação né? que criança não pode trabalhar. Mas, eu e meus irmãos, sempre, até porque nós éramos 6 biológicos com mais 1 de criação, já são 7, com pai e mãe 9, com mais um tio que morava, nós éramos 10. Então, mesmo na infância eu mais o meu irmão, ele é um ano mais velho do que eu, nós procurávamos uma forma também de conseguir algum dinheiro né? alguma forma de contribuir com alguma coisa, mesmo que fosse com um próprio vestuário.

Segundo Roberto, os recursos naquela época eram limitados, não tinham acesso a muitas coisas. Desta forma, o seu sonho era poder se formar e ter uma profissão. Nunca sonhou em ser médico, bombeiro ou outra coisa. Desde novo desejava fazer um curso técnico. E para ele somente o estudo poderia proporcionar uma condição de vida melhor. Ele comparou a sua performance na faculdade com os resultados obtidos quando criança. “As minhas notas na faculdade foram altas”. Acredita que

esse foi um dos maiores reflexos da infância para a vida adulta. Outro hábito que permaneceu foi o da leitura. “Gosto muito de ler, eu leio muito jornal”.

Ao mencionar o curso técnico, disse que sabia que estaria voltado para área industrial. E quando adolescente, influenciado tanto pelo pai quanto pelos amigos, desejava entrar para uma escola profissionalizante para obter a sua formação técnica e o primeiro emprego. Como o seu pai trabalhava em uma Mineradora de grande porte na cidade, vê-lo ir e voltar do trabalho, além de ser a fonte provedora da família, o inspirou a querer seguir os mesmos passos do pai. Assim, “tinha aquela expectativa né? de um dia poder trabalhar nós dois juntos na mesma empresa”. Além dos laços afetivos, em uma de suas falas, ficou evidente a influência da empresa em sua vida ao atribuir o fato de ter um lar associado à Mineradora.

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

Já na adolescência, os amigos da mesma faixa etária de Roberto também o influenciaram. Comentou que vê-los indo para a escola profissionalizante, com o uniforme foi uma inspiração para ele. Para trilhar o mesmo caminho, era necessário participar de um processo seletivo, sendo obrigatório ter no mínimo 15 anos e 6 meses de idade. Quando seus amigos passaram ele tinha 15 anos, o processo acontecia a cada 6 meses, tendo então a idade necessária pensou “será que eu consigo”? Se inscreveu e foi classificado. “Foi a minha primeira conquista importante, pois através disto que aprendi uma profissão e consegui o meu trabalho”. Emocionado contou que fora a alegria da aprovação, o momento que lhe deram o uniforme da empresa foi muito marcante. E, com a mesma emoção, contou sobre a sua mãe arrumando os uniformes e sobre o primeiro dia que o vestiu. Agora sim “pai e filho trabalhando na mesma empresa, foi uma das grandes satisfações”.

Seu pai, homem de poucas palavras, também ficou muito feliz com sua aprovação. A alegria dos dois estava relacionada ao fato de trabalharem na mesma empresa,

embora em setores diferentes. “Ele trabalhava na antiga gerência de Ar e Água, eu já fui pra Usina. Mas, indiferente do local, ele ficou muito feliz sim e eu também, né”?

5.3.1 Trajetória de Roberto na Mineradora até a aposentadoria

Roberto disse que esse foi o início da sua carreira profissional, em 1º de agosto 1981. Na escola de aprendizagem técnica, Roberto estudou por 2 anos até chegar o momento do primeiro estágio na Mineradora. O estágio se deu na Usina A, com duração de 1 ano e meio, até 1983. Depois foi para a Usina B, onde permaneceu por mais seis meses, período em que seu estágio foi prorrogado. Finalizado o período, e não havendo mais possibilidade de prorrogação, o gerente o chamou e informou que tinha duas notícias, uma boa e uma ruim. Optou por iniciar pela ruim, sendo informado que para aquela cidade não tinha vaga no momento, isto porque a empresa era estatal e processo de admissão era muito complicado. A notícia boa era que tinha uma vaga em uma empresa terceirizada para atuação em uma das Minas localizada no Norte do país.

Entre risos, Roberto conta que, sem ter ideia de onde ficava essa Mina, ele aceitou a proposta e que a primeira coisa que fez ao chegar em casa foi pesquisar no Mapa *Mundi*. “Na época não tinha internet né? Óbvio, né? Nós estamos falando de 1984”. O local para onde iria, rindo, brincou: “Gente, mas é do outro lado do país”. Mas, ficar desempregado não era uma hipótese, visto que precisava ajudar em casa com as despesas, coisa que já fazia com o seu salário da escola de aprendizado, destinando metade do salário para ajudar nas despesas da casa. “10 pessoas numa casa, então você imagina a despesa”.

Então meu salário da escola de aprendizado né? do estágio, era 1 salário-mínimo da época, e eu fazia contribuição né?, metade do meu salário eu dava para minha mãe, para ela comprar algumas coisinhas né? Ajudava na despesa da casa e comprava algo para minha mãe também, né?. Então ficar desempregado era abrir mão disso tudo, né? E eu tenho certeza de que isso poderia impactar de maneira negativa lá no orçamento.

Um dos momentos mais difíceis, após tomar a decisão de ir para o Norte, foi quando comunicou a decisão à sua mãe. Ela sempre o questionava: “Mas é isso mesmo, você tem certeza”? “Não vai não”. “Mãe, eu vou”. No dia marcado para a sua ida, seu pai

e sua mãe o acompanharam à rodoviária. “Ah, quando eu entrei no ônibus, ela chorou igual uma criança, foi uma pancada pra ela”. Roberto explicou que a reação da mãe foi pelo fato da grande proximidade entre eles, da cumplicidade. Emocionado, disse: “Nós nos completávamos”. Mas, entre suspiros, disse que precisava ir, que não tinha outro jeito. Ressaltou que tinha um bom relacionamento com o seu pai, mas que com sua mãe era algo diferente.

Então, em agosto de 1984, “pé na estrada, o aluno de uma escola de aprendizado já havia sido promovido imediatamente a mecânico”. Roberto tinha completado 18 anos em dezembro. “Eu era muito novo, né? era tudo novo também”. Ao chegar ao Norte foi morar em um alojamento e começou a trabalhar. Após 2 meses, chegou um supervisor “gente finíssima” com quem trabalhou em sua cidade, que também fora transferido para esta Mina. Comentou que quando fazia estágio, trabalhou na área dele com desenho técnico. “Eu fazia isométrico de tubulação, desenhos mecânicos de uma forma geral”, sendo ele o seu instrutor, e, na época, era engenheiro.

Este engenheiro, Maurício (nome fictício) havia pleiteado uma vaga de supervisor no Norte. Ele e Roberto trabalharam juntos por algum tempo nesta Mina. Porém, como o engenheiro não estivesse satisfeito com o trabalho, resolveu voltar para Itabira e lhe perguntou se também ele teria interesse em voltar. Em resposta, Roberto disse que precisava trabalhar, só voltaria com emprego. Maurício fez uma promessa de “mexer os pauzinhos” para trazê-lo de volta à sua cidade. E passado 1 mês do regresso do supervisor, a promessa se cumpriu. Ele telefonou dizendo que havia uma pessoa em Itabira que queria ir para o Norte e, com isso, teria uma vaga para ele na Mina de Conceição.

Ao aceitar a vaga, Roberto comunicou à empresa na qual estava trabalhando sua intenção de retornar à Itabira. Esta tentou de todas as formas mantê-lo lá, aumentou seu salário, promovendo-o a mecânico especializado. “Olha só pra você ver, com 18 anos já era mecânico especializado”. As conversas com a empresa duraram r 15 dias e Roberto tentando explicar que a questão não era dinheiro e, sim, a possibilidade de retornar para sua cidade, para perto da sua mãe. Ele disse que não comentou nada

para ela. “Foi meio que surpresa”. Após ter sido liberado pela empresa, começou a se planejar para voltar.

Mas, enfim, eu vim. Não tinha ônibus, estava chovendo, eu tinha um prazo para chegar aqui em Itabira, para fazer a admissão na Vale. Não dava para vir de avião, resolvi vir de ônibus, na estrada Transamazônica. Olha só para você ver, empurrando o ônibus, estava chovendo, mas vim.

Ao chegar a Itabira foi recebido com muita emoção pelos seus familiares, particularmente pela sua mãe. Foi admitido na Mineradora no dia 5 de março de 1985. “Aí eu já estava como empregado da Mineradora, trabalhando na Usina B, hoje Usina B1, mas na época só tinha ela”.

Roberto foi contratado como mecânico, mas, após identificarem nele habilidades para trabalhar como programador, foi convidado para atuar no PCM (Planejamento e Controle da Manutenção), passando também pelas funções de planejador e inspetor. Devido à sua atuação como programador, foi incentivado a participar de processo interno para o cargo de supervisão. Disse que, na época, havia 5 supervisões que se revezavam em turnos, com 2 vagas em aberto. “Eu acabei ficando com uma das vagas né”? Após sua aprovação para Supervisor da Manutenção Corretiva, contou com orgulho o *feedback* que recebeu do gerente.

Eu lembro bem que o gerente, ele me disse que o diferencial foi quando ele chegou lá no quadro da Corretiva e, eu como programador, tinha uma manutenção específica lá e eu fui escrever lá no quadro alguns pontos chaves dessa manutenção, e ainda deixei lá, né? qualquer coisa me liguem. Quer dizer, eu não era supervisor nem nada, não tinha um cargo de gestão. Eu fiz isso assim voluntariamente, sem ninguém pedir, aí ela achou aquele interessante, né? Queira ou não, demonstrava ali o grau de compromisso que eu tinha com a empresa, né?

Roberto ficou por 5 anos como Supervisor de Corretiva. Afirmou que foi um dos períodos que mais cresceu profissionalmente, pois na manutenção corretiva vivenciou todos os problemas da área, em todos os equipamentos. Foi “uma verdadeira aula prática, né”? Além do conhecimento, disse que foi uma fase de amadurecimento. “Isso aconteceu quando eu tinha 26 anos de idade”. Ao completar o quarto ano de supervisão, com escala de revezamento de turno com mais outros 4 supervisores, a empresa resolveu extinguir o turno e adotar o horário administrativo, tendo que reduzir de 5 para 1 supervisor. Roberto foi o escolhido para ser responsável por essas 5

turmas. “Pra mim isso era um desafio, né? : cuidar da manutenção, que na época era mecânica e elétrica né, tudo junto, eletroeletrônico e mecânica tudo junto”. Comentou que apesar de ter formação técnica em mecânica, conhecia alguma coisa de elétrica, que tinha aprendido com os colegas que atuavam nessa área.

Quando completou 5 anos como supervisor, a Mineradora fez uma reformulação na matriz de responsabilidade. Desta forma, a manutenção corretiva passou a ser subordinada à Operação. Com essas alterações, Roberto deixou de ocupar o cargo de supervisor e passou a atuar como técnico especializado na manutenção preventiva na Usina B. O supervisor da turma em que trabalhava se aposentou e Roberto assumiu interinamente a sua posição por 3 meses. Nesta mesma época, houve um *job rotation* entre os gerentes da Usina A e B. Como o gerente da Usina A não o conhecia, abriu o processo seletivo para o cargo de supervisor, vindo outra pessoa a assumir o cargo.

Não contente, o gerente da Usina B que fora transferido para Usina A, também na mesma cidade, o convidou para ser Supervisor de Preventiva. A sua transferência ocorreu em 2001, passando a ser o gestor da equipe de manutenção mecânica preventiva na Usina A durante 7 anos. Em 2008, passou a ser supervisor de PCM. Por ocupar um cargo de gestão, a Mineradora passou a solicitar que os gestores tivessem formação de nível superior. Roberto desejava cursar Engenharia Mecânica, porém como não era ofertado na faculdade de sua cidade optou pelo curso de Administração. Fez o vestibular em 2009 e, para surpresa sua, foi aprovado com uma boa nota, sua posição foi a de 13º lugar, para as 70 vagas disponíveis. Com entusiasmo, contou que, desde que finalizou o curso técnico de Mecânica em 1989, não tinha estudado mais. Ponderou que o fato de estar estudando, principalmente Administração, o tornou apto para ocupar um cargo de gestão.

Em 2010, o gerente geral responsável por todas as Usinas de Itabira, fez um *job rotation* entre os supervisores de PCM e Roberto foi direcionado para área de manutenção de equipamentos de Mina. “Uma área totalmente nova para mim, né”? Tais equipamentos, como pá mecânica, trator, escavadeira, perfuratriz, ele só os conhecia de longe e comentou que isto representou um grande desafio profissional.

Única coisa que eu falei para o pessoal do PCM foi: Gente eu estou aqui é para colaborar, se tem uma coisa que eu não quero fazer é atrapalhar vocês. Então aquilo que eu puder ajudar conte comigo. Mas, graças a Deus, como em toda área que eu passei, eu fui muito bem recebido. A turma de PCM de Equipamentos de Mina, eles me carregaram no colo, assim cara, apoio 100%. Os supervisores também da manutenção, eu conhecia alguns né, profissionalmente. Nós nos encontrávamos em reuniões, aí eles me deram muito apoio. Eu acho que eu fiz uma boa passagem, né?

Passados 7 meses neste PCM, surgiu a oportunidade de se tornar gerente de área, novamente na área da Usina. O gerente geral não chegou a fazer processo seletivo, Roberto foi convidado a assumir a gerência. “É claro que aceitei”, mas, até então o gerente geral ainda não tinha definido para qual área. A única certeza que ele lhe ofereceu era de que não seria para a Usina A. Chegou a cogitar sobre a possibilidade de um novo *job rotation*, desta vez entre os gerentes de área ou então a área de manutenção de caminhões, mas acabou se decidindo pela Usina B.

Assim, assumiu a Gerência da Usina B em maio de 2011. Nesta época, Roberto se deparou com novos desafios, pois estava se iniciando a implantação de uma nova usina, aqui denominada Usina B2, que possuía outro gerente de área. Ele era responsável pela Usina B1. Neste mesmo período a Mineradora resolveu redesenhar o organograma gerencial, assim, o gerente da Usina B2 foi transferido para Usina de Minas Centrais e Roberto passou a gerenciar a manutenção das Usinas B1 e B2. A Usina B2 estava ainda em fase de comissionamento. “Estava no processo de *ramp-up*, né”? ou seja, finalizando os testes para iniciar a produção. Como a Mineradora estava passando por um processo de adequação do sistema produtivo, para aumentar a produção a partir de um material para o qual antes não havia tecnologia para beneficiamento, a Usina B1 também precisou passar por uma reestruturação, visto que seus equipamentos eram muito antigos.

Aí foi um desafio enorme, porque B2 ainda estava rampando e B1 estava no processo de adequação. A Usina ela não tinha o processo de moagem né? Esse processo foi inserido, né? e mais alguns equipamentos, né?, relacionados aí esse processo. Então, ou seja, estava terminando de rampar B2, né? e adequando B1 como gerente dessas duas áreas. Juro pra você que foi algo assim bem desafiador.

Com muito trabalho, conseguiram fazer com a Usina B2 produzisse o volume mensal para o qual fora dimensionada. Os desafios foram tantos que muitas pessoas chegaram a pensar se aquilo seria possível, contou Roberto. Com toda sua modéstia,

ênfatiou que não foi um trabalho realizado sozinho. “Não estou querendo colocar mérito nos meus ombros, longe disso”, toda a equipe de manutenção e operação trabalharam juntas e empenhadas, conseguindo colocar B2 para produzir dentro da meta. Superados os desafios com B2, iniciaram os trabalhos de B1. Roberto apontou que em B1 havia uma particularidade maior, pois era necessário alinhar um processo novo a um antigo. “Tinha muitas interferências e muita cobrança, né”?

A gente tem uma curva, né? de performance e atingimento do programa, nós não estávamos conseguindo e aí teve um momento, para ser sincero com você, de um estresse bem elevado. Nós tínhamos reunião com a diretoria quase que semanalmente, para mostrar, né? a performance, etc. e tal. Juro que não foi fácil, mas a gente venceu. Conseguimos colocar B1 também, né? no ritmo de produção conforme o programa e assim foi.

Uma vez que as Usinas B1 e B2 já estavam operando segundo o que se esperava, Roberto, em risos, disse que achou que iria “dar uma suspiradzinha”, mas o gerente geral resolveu fazer mais um *job rotation*, entre os gerentes de área das Usinas A e B (1 e 2). Ele comentou com Roberto sobre a situação da Usina A, que tinha acabado de passar também pelo processo de adequação (processo novo e antigo), e perguntou se ele toparia o desafio de colocar a Usina A no ritmo de produção conforme o programado. Roberto respondeu ao gerente geral que estava ali para atender às necessidades da empresa. Já sabendo do nível de estresse que iria passar, concordou com sua transferência para a Usina A. Apesar de muito trabalho, muita dedicação, “algumas noites sem dormir, vencemos”, conseguiram colocar a Usina A no ritmo de produção esperado.

Enquanto ainda estava na Usina A, pelo tempo que já trabalhava na empresa, Roberto entrou com o pedido de aposentadoria em novembro de 2017, vindo a se aposentar pelo INSS em julho de 2018. Em 2019, já aposentado o gerente geral lhe perguntou se gostaria de continuar trabalhando. Afirmando que sim, foi-lhe oferecido o cargo de especialista técnico, no projeto de implantação das Filtragens de Rejeito, para as Usinas A e B. “Nesse momento eu deixei de ser gerente”. Roberto informou que tal projeto garantiria a continuidade das operações da empresa, uma vez que, com esse processo, o rejeito é seco e empilhado, sendo uma alternativa para disposição de rejeito sem o uso de barragem, devido ao acidente ocorrido com uma das barragens da empresa.

Ainda no final de 2019, a Mineradora apresentou uma proposta aos trabalhadores aposentados ou próximo de se aposentarem, concedendo-lhes benefícios a partir de um programa de incentivo à aposentadoria. Para aqueles que aderissem ao programa, o limite para ficar na empresa era até meados do ano de 2020, “foi até onde eu fiquei”. Enfatizou que foi sua a opção sair. Caso quisesse poderia ter continuado na Mineradora, porém teria que renunciar aos benefícios. E naquele momento achou que já tinha contribuído bastante para a empresa: foram muitas as entregas e a dedicação. Estava na hora de vivenciar coisas novas e dar espaço para outras pessoas. “Agradeço o convite e resolvi me aposentar”.

Mas, antes de sair, comentou que fora abordado pelo gerente do projeto, já ciente de sua intenção de sair da Mineradora, e lhe perguntou se gostaria de fazer parte da equipe. “Aí eu disse que sim”. Neste momento Roberto brincou que ainda tinha muita lenha para queimar. “Pode ser que a lenha já não esteja tão grande assim, brincadeira”.

Eu acho que com a minha idade né, 55 anos de idade, graças a Deus, eu não tenho nenhum problema de saúde, eu estou em plenas condições físicas e mentais aí para assumir a função. Então eu saí da Mineradora né? Aposentei dia 15, para ser mais exato dia 16 de julho de 2020 e no dia 3 de agosto eu já estava admitido na empresa contratada. Nem tirei férias, né?

Neste novo emprego, Roberto diz estar muito feliz e aprendendo coisas novas, pois toda sua carreira esteve voltada para a manutenção e agora estava atuando na área de projetos. “A gente aprende com os amigos e dá alguma contribuição também, né? diante da experiência que a gente viveu aí nos equipamentos”. Concluiu sua fala dizendo que profissionalmente foi muito bem-sucedido. Enfatizou que cresceu e evoluiu junto com a empresa. “Eu entrei na empresa como aluno de escola de aprendizado e cheguei a cargo de gerência”.

5.3.2 A continuidade do trabalho na Mineradora após aposentadoria: o sentido do trabalho para Roberto

Roberto, que começou sua vida profissional em uma escola profissionalizante aos 15 anos, atribui ao trabalho o sentido de propósito. “De uma forma geral para melhorar a vida das pessoas, né? Produzir algo que possa transformar ou melhorar as condições

de vida das pessoas, não é isso”? Questionado quem seriam essas pessoas, ele disse serem todas, indiferente de conhecê-las ou não. Como iniciou precocemente a trabalhar, contribuindo com as despesas de casa, esse propósito de ajudar os outros pode estar relacionado com a melhoria de vida da sua família, visto que por várias vezes ele fez questão de pontuar que no total havia 10 pessoas que residiam em sua casa. Neste sentido, Bertoncele e Junqueira (2018) apontam que o trabalho possui uma conotação de obrigação, dever, responsabilidade, além de ser fonte de renda, é também uma forma de servir à sociedade (MOW, 1987).

E assim, continuou: “O trabalho é uma forma de contribuir com minha experiência, meu conhecimento, minhas habilidades”.

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

O trabalho, como propósito de vida, também foi uma condicionante abordada por Carvalho (2009) e Kubo e Gôuvea (2012) acerca dos sentidos que lhe são atribuídos. Ao salientar que é uma forma contribuir com suas experiências, Pereira (2002), complementa que é uma forma de se sentir útil, produtivo e capaz de contribuir com o seu conhecimento.

Ainda exemplificando o seu propósito, Roberto ressaltou que poderia estar em casa, fazendo qualquer outra coisa. “Então, por que eu estou aqui”? Explicou que continuou trabalhando pelo objetivo do projeto, para manter as operações da Mineradora mais seguras, eliminando uma condição perigo na disposição de rejeito em barragens. E enfatizou que isso será muito importante para a comunidade de sua cidade e para qualquer outro lugar que tenha mineração.

Então, hoje o meu objetivo é poder estar aqui entregando, né? , colaborando com o meu conhecimento e minhas habilidades, para que a gente tenha uma filtragem de rejeito e essa filtragem de rejeito proporcionar, primeiro a eliminação dos riscos envolvidos em uma barragem de rejeito, e segundo, a continuidade do processo nas localidades que a empresa está produzindo,

trazendo emprego e melhorias para as pessoas e produzindo minério de ferro, que é útil para o mundo inteiro, não é isso?

Além do seu propósito pessoal e para com a sociedade, Roberto compactua com os objetivos da Mineradora, ponto destacado no estudo de Lima, Melo e Albuquerque (2015), no que tange ao vínculo que o empregado passa a estabelecer com a empresa, principalmente aqueles que tem toda a sua trajetória laboral dentro da mesma, como é o caso de Roberto. Tal relação fica mais evidente no momento que ele afirma que o seu trabalho sempre esteve condicionado às suas entregas e motivado a trazer bons resultados para empresa. E ressaltou que os cargos e funções desempenhados foram conseqüências pela sua dedicação. “Nunca cobre aumento de salário dos meus superiores”. Enfatizou que o lado financeiro importava, sim, porque tinha suas contas para pagar e sua família para sustentar, mas no dia a dia esse não era o seu foco, e sim porque tinha que alcançar determinadas metas e, muitas vezes, “antes das metas serem da empresa, elas eram minhas mesmo”.

Roberto fez questão de mencionar que, além das metas e resultados, ele sempre se preocupou em fazer uma boa gestão em relação a pessoas e que recebia sempre *feedbacks* positivos. Em todas as áreas pelas quais passou, ao sair, nas despedidas as equipes relatavam sobre a sua passagem. Ele atribui esse carinho ao fato de ter vindo da base, antes de se tornar gestor, valorizando as pessoas independentemente do cargo, fosse empregado direto da Mineradora ou de uma empresa contratada.

Antes de eu enxergar um profissional ali, um mecânico, um soldador, um ferramenteiro, até mesmo um supervisor, eu enxergava que ali na minha frente tinha uma pessoa. E gente é dotada de sentimentos, alegrias, tristezas, não é assim? de emoções. E eu procurava lidar muito com isso, né? Eu sempre gostei muito de trabalhar com gente.

Roberto atribui esse seu trato positivo com pessoas aos pilares que lhe foram ensinados pelos seus pais. “Foi algo que me sempre sustentou, humildade, respeito e educação, tendo isso você entra e sai em qualquer lugar”. Roberto acredita que esse foi um dos legados que deixou, pois tentava fazer com que os supervisores que estavam ligados a ele também tivessem essa mesma postura: a de tratar as pessoas como o “maior patrimônio da empresa, né”? Hackman e Oldham (1975), apontaram que a possibilidade de impactar sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas e receber *feedback*, também influenciam o sentido do trabalho.

Ao falar dos pais, Roberto se aprofundou no relacionamento que tinha com eles. Disse que, em sua época, os pais criavam os filhos com maior rigor, não tinha luxo, pois o orçamento não permitia. “A gente teve uma educação muito voltada para o respeito com as pessoas, honestidade, humildade, aquela coisa de bênção pai, bênção mãe”. E neste momento, muito emocionado, falou com a voz embargada: “Foi assim até eles virem a falecer, né”? Roberto, entre pausas, com olhar vago, contou que perdeu sua mãe muito cedo. “Cedo assim, né? Eu julgo cedo, porque mãe não tem idade, né? A gente queria que vivesse 100 anos, né”? Sua mãe estava com 68 anos quando faleceu. Ela tinha a doença de Chagas, ficou internada na UTI por 51 dias. “Foram 51 dias de sofrimento”.

Igual eu te disse, eu era muito apegado na minha mãe. Então, me lembro do dia em que eu cheguei no hospital e o médico falou pra gente, né? Era um dia de sábado, eu me lembro como se fosse ontem, tinha um boletim médico às 9 horas. O médico disse, estava eu e minha irmã, que a medicina não tinha jeito mais para minha mãe, já tinha esgotado tudo o que eles podiam fazer. Aí eu perguntei lá, peraí! Então você está me dizendo que ela vai morrer? Ele falou, ela vai morrer, só não sei te precisar nem o dia e nem que horas.

Em desabafo, Roberto comentou que aquelas palavras foi um baque para ele. Mas, ainda assim, tinha esperança de que ela melhorasse. Voltou para Itabira no domingo, pois tinha que trabalhar, e sua irmã que morava em Belo Horizonte, próximo ao hospital, o mantinha informado. E numa sexta-feira, por volta das 20:00, sua irmã ligou informando que ela tinha falecido. “Eu juro para você que, talvez tenha sido o pior dia da minha vida, né? por um relacionamento muito forte”. Contou que os irmãos até faziam brincadeiras em relação aos dois. “Ah puxa-saco”! E continuou: “Em toda minha vida eu nunca discuti com minha mãe, eu sempre achava que ela tinha razão, mesmo às vezes não tendo, eu nunca levantei a voz pra ela”. Ressaltou que sempre houve muita cumplicidade entre os dois, sabia que todos sentiram muito a sua a morte, mas para ele “foi a mesma coisa que arrancar um pedaço”.

Passado algum tempo, seu pai também veio a falecer. Ele tinha um tumor na cabeça, que o deixou acamado por 2 anos. Devido às limitações de seu pai, sua irmã abandonou o emprego para se dedicar aos cuidados dele. Como a sua doença era degenerativa, à medida que o tumor crescia, mais debilitado ficava. Comovido, Roberto falou que, por serem de uma família grande, todos os irmãos o ajudavam, mantendo esse elo de ligação.

Ao ser perguntado sobre questões familiares, Roberto comentou sobre o seu casamento. Ao assumir o cargo de supervisor, comentou que tal posição, além da responsabilidade, tinha o peso da figura social e de comportamentos esperados, mesmo que de forma velada. Sentindo necessidade de diminuir o seu ritmo social, decidiu dar uma guinada na sua vida. Começou a namorar sua atual esposa quando tinha 22 anos, tornou-se supervisor aos 26 anos, e passados 8 anos de namoro, aos 30 anos se casou. Percebe-se que a posição de Roberto dentro da empresa culminou com decisões que extrapolam o ambiente do trabalho, dando, de certa forma, um direcionamento à sua vida pessoal e na constituição familiar. Neste caso, relacionando tais acontecimentos ao sentido apresentado por França (1999), o sentido também pode estar relacionado ao *status*, ou seja, o papel e o comportamento diferenciado do gestor, atrelado ao cargo de gestão demandava dele um posicionamento de responsabilidade e seriedade, que está associado à família.

Seguiu dizendo que, ao se casarem, sua esposa trabalhava em uma loja de confecção. Com pouco tempo de casados ela engravidou de sua primeira filha. Mais descontraído, contou que, passados 3 meses do nascimento dela, sua esposa engravidou novamente. Por estar com duas crianças pequenas, com diferença de 9 meses entre elas, sua esposa optou por sair do emprego, para cuidar e educar os filhos. Afirmou que essa decisão foi tomada por ela, ele nunca a incentivou parar de trabalhar. E aos 47 anos, recebeu a notícia de que seria pai novamente.

Neste momento, Roberto faz uma comparação do seu comportamento como pai, em relação ao seu pai. Disse não se lembrar de seu pai tê-lo carregado ou lhe abraçado quando criança, muito menos de ter ouvido sua mãe dizer que ele dera banho neles. Pontuou que isso não significa que o seu pai fosse uma pessoa má. Considerava seu pai um ser fantástico, mas que, de acordo com a cultura da época, o cuidado dos filhos era responsabilidade das mães. No seu caso, até mesmo por ter duas crianças muito novas em casa, ele ajudava sua esposa. “Eu trocava fralda, dava banho, isso e aquilo” e gostava de fazer isso por eles.

E continuou: “Nossa geração, né? Já teve uma mudança em relação à geração do meu pai”. Roberto se considera muito próximo de seus filhos, além de cuidar e lhes

ensinar o que é certo ou errado, participava das brincadeiras. “Eu era muito, era não né? Que agora eu tenho uma filhinha novinha hoje, né?, mas eu sempre brinquei, virava outro menino ali no meio”. Reforçou que indiferente à pandemia, ele sempre foi o tipo de pessoa “trabalho/casa, casa/trabalho”. Nos finais de semana ou nas férias, fazia questão de passear e viajar com a família. “Isso para mim é muito importante”. Rindo, comentou que de uns tempos para cá, como gosta muito de pescar, vez ou outra, fica uns 10 dias pescando com a turma, mas, tirando isso, “todo e qualquer tipo de lazer eles estão junto comigo, eu faço questão disso”.

Quanto à educação, Roberto e sua esposa se esforçaram muito para que seus filhos tivessem um bom desempenho escolar, acompanhando seu progresso e educação de perto. Ambos verificavam as notas das provas, os boletins e participavam das reuniões e das festas organizadas pela escola. Em suas conversas, colocavam para seus filhos que é através da educação iriam conquistar os seus objetivos. “Educação é o caminho, né”?

A sua filha, por vocação, escolheu abraçar área da saúde, cursando Medicina e seu filho se formou em Engenharia Mecânica. “Eu acredito que já puxou um pouco mais o meu lado”, ao ver o filho direcionar sua carreira para área industrial. Comentou que hoje ele presta serviço de consultoria e melhorias de processos para a Mineradora, nas Minas Centrais. Porém, acredita que os jovens de hoje não têm o objetivo de começar a trabalhar e aposentar na mesma empresa. Além do mais, percebe no filho o perfil de empreendedor. Se orgulha de ter sido rigoroso em relação aos estudos, porque hoje estão todos bem encaminhados. “Eu acho que esse foi o maior legado que deixei para os meus filhos: a educação”.

Após relatar sobre sua família, retornamos à decisão de Roberto de continuar trabalhando após a aposentadoria. Ele explicou que, 8 anos antes de completar o tempo para entrar com o processo de requerimento de sua aposentadoria, tinha iniciado um planejamento financeiro. Além da previdência social, possuía um plano previdenciário da Mineradora como complemento e reservas financeiras. A aposentadoria pelo INSS se deu em 2017 e até 2020 continuou trabalhando na Mineradora de forma ininterrupta. Como aderiu ao programa de incentivo de

aposentaria da empresa, teve sua rescisão de contrato da Mineradora em julho de 2020.

Como Roberto já havia recebido o convite de trabalho de uma empresa que prestava serviço à Mineradora, ele não sentiu essa ruptura com o trabalho e nem mesmo com as atividades que desenvolvia, visto que retornou à Mineradora 18 anos após o seu desligamento. Aos risos Roberto enfatizou: “Não tirei nem férias”. A expressão em destaque, corrobora Valadares, Marra e Pinheiro (2015) que ponderam que a continuidade do trabalho pode estar atrelada à dificuldade em cessar suas atividades, uma forma de minimizar os impactos da aposentadoria e de ainda se sentir útil. Pois, quando se referiu ao planejamento realizado, ele se referia ao aspecto financeiro.

Roberto enfatizou que aceitou o convite pelo fato de não ter nenhum problema de saúde, e ainda ter disposição. “Lado físico, emocional, psicológico tudo ok, porque não, né”? Marra *et al.* (2016) ponderam que esse retorno ao trabalho está voltado para a necessidade de se manter a saúde mental. Acrescentou que outro aspecto positivo foi a oportunidade de se manter ocupado (MOW, 1987; CAVALCANTI,1995), principalmente neste período de pandemia, do contrário, “poderia estar em casa”.

Tendo Roberto optado por continuar trabalhando e por ter recebido um convite antes mesmo de ser desligado da Mineradora, foi solicitado que o mesmo pontuasse sobre como as suas experiências profissionais podem ter contribuído para a sua continuidade no trabalho. De bate e pronto, ele ressaltou que, sem dúvida nenhuma, a sua experiência profissional foi um dos fatores primordiais para que fosse convidado a continuar trabalhando, pois, a sua longa passagem pelas Usinas facilitou a construção e condução do projeto, visto que tais equipamentos não eram novidade para ele. Ressaltam Nascimento *et al.* (2016), que algumas empresas vêm valorizando o conhecimento e a experiência do profissional aposentado.

Com toda modéstia, né? Eu tenho muita experiência nos equipamentos que vão ser colocados aqui. Então, sem dúvida nenhuma, o ter o conhecimento técnico. né? Dos equipamentos, o conhecimento técnico também de processo, porque vai chegar o momento que a gente vai rampar essa planta, né? Então essa parte de comissionamento é muito importante que as pessoas tenham essa vivência operacional, que possa contribuir. Então, não tenho dúvida nenhuma, né? que uma das coisas que mais pesaram aí na contratação foi justamente a experiência.

Outro ponto destacado por Roberto, foi o contato que ele possuía com as áreas operacionais, sendo visto como o elo de ligação entre projeto e operação. “Toda vez que precisam fazer uma intervenção que dependesse de uma autorização do pessoal de mina, né? com o pessoal da Mineradora, né? eles sempre recorrem a mim”. Isso porque ele já sabe com quem deve tratar cada assunto, fazendo com que o retorno seja mais rápido. “Ter alguém que faça esse elo, né? de comunicação, de negociação e de até mesmo parecer técnico, essa experiência colaborou muito”.

Desta forma, todos esses fatores, a experiência profissional, o conhecimento técnico e de processo, o fato de ter participado de comissionamento em outras áreas, o relacionamento interpessoal, segundo Roberto, foram colocados “na balança” e chegou à conclusão que “era viável eu estar aqui”. A contratação do Roberto pode ser elucidada por Nakata (2020) e Cabrera (2021), ao considerar a inserção de profissionais maduros, aqueles com mais de 50 anos de idade, como vantagem competitiva, visto que as experiências e as habilidades adquiridas durante a trajetória profissional podem contribuir para o processo de mentoria e disseminação do conhecimento. Reforçou que apesar de ter aceitado o convite, ele está trabalhando porque ele quis continuar ativo.

Quanto ao fato de ter decidido continuar trabalhando, Roberto afirmou que tanto a sua família quanto seus amigos o apoiaram em sua escolha. Enfatizou que sempre compartilhou com a família, mais especificamente com sua esposa e filhos, todas decisões importantes de sua vida. Desta forma, ao se aposentar em 2017, comunicou a sua permanência no trabalho, assim como a adesão ao programa de incentivo à aposentadoria e a oferta que tinha recebido, assim que confirmada a sua saída da Mineradora. Disse que sua esposa e seus filhos entenderam suas escolhas, pois sabiam que tudo que ele fazia era de “caso pensado” e teve o apoio de todos. Comentou que no primeiro momento vieram as piadinhas: “Pô, mas você está novo, não sei que lá”. Em resposta, retrucava: “Eu estou novo, mas eu comecei novo, né”? Ximenes e Côrte (2006) apontam que continuar trabalhando é uma forma de eliminar o estigma de velho, tanto aos olhos da sociedade como também dos familiares.

Ao dizer “de caso pensado”, Roberto afirmou que antes de aceitar o convite ponderou as vantagens e desvantagens. Apontou como desvantagem o fato de estar trabalhando em um regime de trabalho de 44 horas semanais, quando poderia estar dedicando mais tempo à sua família. Mas, como ele já vinha nesse ritmo de trabalho, eles não sentiram nenhum impacto brusco de sua presença em casa. Em seguida, destacou as vantagens, sendo a primeira delas a oportunidade de dar continuidade ao projeto que tinha iniciado enquanto ainda estava na Mineradora e ocupar seu tempo com algo que gosta de fazer, não por uma obrigação, mas por prazer. Valadares *et al.* (2015) ressaltam que alguns aposentados apresentam dificuldades em parar com suas atividades, o que é perceptível no caso de Roberto, justamente por ter colocado a entrega de um projeto como uma meta profissional e pessoal.

Roberto tinha como objetivo a entrega do projeto de Filtragem de Rejeitos. “Eu estabeleci essa meta de participar desse projeto e entregá-lo funcionando”. Acredita que na fase em que o projeto se encontra o seu conhecimento foi primordial para entrega da planta.

Eu poderia sair amanhã, mas, pô, agora que os equipamentos estão sendo entregues e que vai começar a fase de teste, onde eu vou poder contribuir ainda mais, né? com todo aquele conhecimento que eu adquiri durante os 40 anos, agora que eu vou sair? O que me prende é essa questão de poder fazer, de entregar o projeto como ele foi projetado, né? como ele foi proposto, produzir rejeito para ser empilhado, né? Então, essa é a minha meta.

Acrescentou que no momento do comissionamento é possível verificar todos os ajustes necessários. Ao se referir aos testes, a empolgação se torna perceptível tanto na fala quanto em sua expressão facial. “Longe de querer colocar medalhas nos meus ombros”, explicou que era a hora de colocar em prática todo conhecimento adquirido nas duas Usinas. “É justamente agora que eles vão precisar mais ainda da minha contribuição, além da manutenção em si do equipamento, com toda modéstia, eu conheço muito da questão do processo, né”? Destacou saber identificar o comportamento dos equipamentos quando começam a funcionar com o material, e que para cada tipo de minério o equipamento se comporta de maneira distinta, precisa de ajustes. “Então eu acho que agora sim, vai se tornar ainda mais valiosa a minha contribuição”.

Nessas falas do Roberto, percebe-se o fato de ter tido a possibilidade de continuar trabalhando nesse projeto até o momento de sua entrega é como fechar com chave de ouro a sua trajetória dentro da Mineradora. O que lhe possibilitou realizar algo que faz sentido para ele, uma vez que podia colocar em prática suas competências, correspondendo aos seus interesses pessoais, promovendo o autoaprendizado, culminando com a autorrealização (MORIN, 2001), assim como a elevação da autoestima por meio do reconhecimento social (CAVALCANTI,1995) por sua contribuição a partir do conhecimento e experiências adquiridas ao longo de sua vida profissional (PEREIRA, 2002).

Como o fator financeiro não tinha sido mencionado, foi questionado se isso também influenciou na tomada de decisão. Roberto afirmou que não, apesar de que “não estou aqui trabalhando de graça”. Ressaltou que o planejamento que fez para se aposentar lhe possibilita parar a qualquer momento. Enfatizou que a proposta financeira a ele oferecida foi boa, mas que “de maneira alguma foi um fator preponderante não”.

É claro que o salário que eu recebia na Vale é muito maior do que a soma das minhas aposentadorias, mas obviamente, eu já te falei isso, quando eu resolvi aposentar isso foi feito de uma maneira planejada. Então, eu procurei né?, pensando no futuro, fazer umas reservas econômicas pra que eu não sentisse essa diferença financeira, né? entre salário efetivo enquanto funcionário Vale e depois que estava aposentado. Por isso que eu estou te falando, o aceitar essa proposta não, é claro que a gente leva em conta, né? o financeiro, mas não foi isso o preponderante não.

Quanto ao fato de estar aposentado, isso não alterou o sentido que ele atribui ao trabalho, afirmando que nada mudou. Continuar trabalhando, para ele, foi somente dar continuidade àquilo que sempre fazia, e os seus resultados não foram nem menores ou maiores, sempre dentro do que é proposto. E que por muitas vezes, nem se lembra de estar aposentado. “Em termos de trabalho pra mim continua a mesma coisa, eu gosto do que eu faço”. Fez questão de ressaltar que até mesmo pelos seus princípios, o seu nível de engajamento é o mesmo. Não é o fato de estar aposentado ou ter retornado a uma empresa prestadora de serviço que fará diminuir a sua preocupação e dedicação. Pereira, Batista e Sousa (2018) identificaram que profissionais que têm forte identificação com o trabalho e com a empresa, demonstraram o mesmo engajamento com o trabalho, mesmo após suas aposentadorias. Em relação a Roberto, acrescentam-se às suas experiências

vivenciadas na vida pessoal e profissional, valores sentimentais e emocionais e o sentimento de pertencimento (CARVALHO, 2009, KUBO; GÔUVEA, 2012).

Roberto informou que o seu retorno ao trabalho foi condicionado a este projeto e, após sua entrega, não prestará mais serviços à Mineradora. O projeto está com a finalização prevista para janeiro de 2022. Essa decisão de parar definitivamente foi compartilhada com a família, que também o apoiou nessa decisão. Porém, essa data pode ser alterada, caso não consigam entregar a Filtragem conforme os prazos estabelecidos no cronograma.

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

Sobre a sua decisão de parar de trabalhar, Roberto ressaltou que depende da Mineradora, “porque parar de trabalhar a gente nunca para, né”? Disse que irá trabalhar em casa, “porque a gente precisa estar produzindo algo, né”? Para ele a diferença é que não será mais para uma empresa e sim “eu comigo mesmo”. Irá se dedicar ao seu *hobby* - a marcenaria -, podendo desenvolver sua criatividade, que também demandará seu engajamento e seu lado empreendedor. “Eu deixo de ser um empregado, né? que tenho superiores, subordinados e passo a ser eu e eu. Aliás, é a mulher que manda, né”? Terminou sua fala com uma gargalhada. Ao comentar que irá se dedicar ao seu *hobby*, Boehs e Silva (2017) atribuem a essa escolha a possibilidade de aproveitar a aposentadoria para iniciar uma nova etapa de vida, sendo possível se dedicar à novas atividades, realizar sonhos e planos.

Roberto lembrou que o gosto pela marcenaria começou quando estava cursando o segundo grau. Na escola estadual em que estudava, além das disciplinas obrigatórias, eram ofertadas outras matérias, como agronomia, artes plásticas, agricultura e técnicas industriais. As aulas de técnicas industriais eram ministradas em um laboratório, equipado com maquinários, dentre eles havia um torno. De maneira saudosa, explicou que o torno era um equipamento de usinagem feito de madeira. “Eu

gostava de ficar mexendo naquele troço”. Nos dias em que havia aula dessa disciplina era um dos primeiros a chegar no laboratório para conseguir ficar neste equipamento. “Então, tinha a aula. Ah, hoje a aula é de técnicas industriais, eu já ia correndo para ser um dos primeiros a usar esse equipamento “.

Então, eu passei esse período lá mexendo com madeira e tal. E até também, em casa a gente acaba fazendo alguma coisinha, né? repara um troço aqui, repara outro troço ali. E com isso, eu fui criando essa facilidade de mexer com madeira. Mas, a origem de tudo foi lá nessa escola, né? porque lá tinha essa técnica e eu sempre gostei muito de mexer com desenho. Eu sempre tive uma facilidade para mexer com desenho. Então acaba associando, né? o desenhar e fazer com que o desenho se torne realidade através da madeira.

Contou que já está com tudo planejado e que colocará em prática todas as decisões, porém, não com o intuito de trabalhar para auferir renda, mas para continuar produzindo algo. “Eu acho que, enquanto a gente estiver vivo, nós temos que nos sentir úteis e sentir útil é estar produzindo, estar realizando algo, né”? Essa necessidade de fazer algo foi colocada como uma forma de minimizar o impacto da quebra do convívio social que o trabalho proporcionava. “Uma vez eu aposentado, queira ou não, né? a gente acaba distanciando, isso é natural”. Ressaltou que não significa que as amizades acabam, mas como cada um tem uma ocupação, esse contato diminui.

Roberto disse que ele e seu filho já chegaram a conversar sobre a possibilidade de montarem uma loja de móveis planejados. Afirmou que, mesmo sendo um bom negócio, pois já fez uma pesquisa informal com empresas do ramo e a demanda tem sido alta, principalmente neste período de pandemia, “parece que todo mundo começou a fazer umas reformas”. Em conversa com um amigo que possui uma marcenaria, ficou sabendo que o prazo de entrega tem sido de 120 a 160 dias, tamanha é a demanda.

Porém, reafirmou que chegou o momento de prezar pela sua qualidade de vida, não quer mais ter horário, compromisso em relação a prazos.

“Porque igual eu te falei, eu sou muito engajado naquilo que é proposto, né? a gente sabe, né? quem trabalha mais na empresa é o dono, os funcionários têm horário de chegar e sair”.

Comentou que por vezes ficava observando a loja do seu amigo, situada no caminho de retorno do trabalho para casa, e ele estava lá trabalhando até às 20:00. “Eu entendo que a minha fase disso aí já passou”.

A aposentadoria para Roberto é percebida de forma positiva e a sua saída da Mineradora não representa para ele o fim do trabalho, mas, sim, a liberdade de se dedicar a novos projetos aliada à melhoria de qualidade de vida, sem prazos, sem pressão e sem horário de chegar ou sair do trabalho (POSSA; PEREIRA, 2019).

5.4 A história de Eduardo, Martinha e Roberto sob a ótica do sentido do trabalho

A partir dos relatos dos três entrevistados percebe-se a influência do meio social neste processo de construção do sentido do trabalho, as memórias afetivas, as experiências e os comportamentos expressos foram reconstruídos pela narrativas (SPINK, 2000), evidenciado as suas relações desde a infância até a data atual, orientados pela vivência subjetiva (PEREIRA; TOLFO, 2016).

Ao contarem suas histórias, foi possível investigar os sentidos atribuídos ao trabalho. Para Eduardo consiste em ser reconhecido, gostar do que se faz, prazer. Roberto enxerga o trabalho como um propósito, uma meta, no sentido de ser e sentir útil, para isto necessita estar produzindo algo. Já Martinha, o trabalho representa o seu sustento e as relações interpessoais. Ao analisar os sentidos atribuídos por eles, sendo que cada um possui uma vivências distintas, tais experiências refletem o que foi preconizado por Gergen e Warhuss (2001), no que tange a construção do sentido, ao pontuar que se deve levar em consideração as vivências, fatores sociais, econômicos e políticos, nos quais os indivíduos estão inseridos.

Caeiro (2017) propõe que o ambiente de trabalho também deve ser observado, o que se evidencia nas falas Eduardo, Martinha e Roberto, a importância dada as relações pessoais. Para Martinha, tais relações se intensificam extrapolando ao trabalho, são pessoas que fazem parte da sua vida. Roberto, como gestor, enfatiza o seu trato com as pessoas subordinadas a eles e Eduardo se vangloria de que as pessoas de sua equipe praticamente nenhuma teve um acidente de trabalho. Além disto, para os três

trabalhar também significa manter as relações existentes, assim como conhecer novas pessoas.

Ainda sobre a perspectiva de Caeiro (2017), a rotina de trabalho deve ser considerada no processo de construção de sentido. Neste ponto as trajetórias profissionais demonstram que o trabalho para esses três aposentados sempre foi pautada em desafios, mudanças seja de emprego ou de cidade, tarefas que demandam conhecimento, muitas vezes específicos, como é o caso de Eduardo com os indicadores de Confiabilidade, Martinha especialista no sistema SAP e Roberto em equipamentos de Usina, tanto pela parte mecânica, operacional e agora projetos.

E por fim, o acesso a bens de consumo por intermédio do trabalho, segundo Caeiro (2017) compõe essa tríade a ser analisada para entender como se dá a construção de sentido para o trabalho, a partir das percepções do sujeito sobre o seu trabalho e as experiências proporcionadas por ele. Nas falas de Martinha ficou mais evidente essa relação ao enfatizar representa o seu sustento, o seu plano de saúde, necessário para manter o seu padrão de vida. Para Eduardo e Roberto, que não enfatizaram tanto o lado financeiro. Eduardo comentou que o que recebia deu o deixava favorável financeiramente, tinha boas condições. Porém, por ter ainda uma filha estudando, representa proporcionar o curso de Medicina, que em seu relato disse ser bem caro. Já Roberto, mesmo falando que não dá muita importância, em um ponto afirmou que é através de sua renda que paga suas contas.

Ao analisar o sentido do trabalho pelas percepções dos entrevistados a partir da visão crítica de Antunes e Dejours, percebe-se nos relatos dos três entrevistados a realização pessoal dentro do trabalho (ANTUNES, 2000) e identidade pessoal e social do trabalhador atrelada as atividades que desempenha (DEJOURS, 2004). Eduardo falou sobre o vazio que sentiu durante o tempo que não estava trabalhando, essa sensação esteve presente na pesquisa de Marra (2013) desencadeando o sentimento de frustração, de vazio e de baixa autoestima. Martinha pontuou que todas as dúvidas e necessidades do seu setor as pessoas recorrem a ela, reforçando a sua identidade pessoal pelas atividades que desempenha. Para Roberto o trabalho é experimentado

como um propósito, em produzir algo que seja útil para alguém, de entregar um projeto que traga mais segurança para a sociedade.

A partir da fala do Roberto, segundo Carvalho (2009) e Kubo e Gôuvea (2012), para algumas pessoas o trabalho pode ser vislumbrado como propósito de vida. A identificação com a atividade que realizam (DEJOURS, 2004) estava presente nos relatos dos três entrevistados, Eduardo ainda pontou que ao pensar o que poderia fazer após a sua aposentadoria, chegou à conclusão que não sabia fazer outra coisa, Martinha mesmo podendo continuar trabalhando no comércio de sua família, trabalho para ela é a atividade que realiza e dentro de uma empresa. Roberto, que sempre trabalhou no processo de produção de minério, ao pensar em uma nova atividade, mesmo como *hobby*, consiste ainda em produzir algo.

Outro ponto destacado nas falas de Eduardo, Martinha e Roberto diz respeito ao *feedback* e resultados alcançados. Eduardo para que o seu trabalho faça sentido é necessário o reconhecimento do outro, em relação a estar atendendo aos objetivos propostos. Martinha colocou que recebe retornos positivos em relação as suas entregas, sendo apontada como a pessoa que “está para o negócio”, ou seja, ela se esforça em dar resultado, além disto, em suas avaliações de desempenho, quando avaliada como nível normal, ela busca saber quais os motivos, o que precisa aprender e o que deixou de entregar. Roberto, por sua vez, comentou que sempre recebeu *feedbacks* positivos de seus subordinados pelas áreas nas quais passou, como entregas ressaltou o fato de ter conseguido cumprir com o que foi proposto pela Mineradora em atingir a produção orçada nas três plantas, Usina A e as Usinas B1 e B2. Tais relatos vem de encontro aos achados de Hackman e Oldham (1975), ao salientar que *feedback* e resultado tangível, são condicionantes para que um trabalho tenha sentido, demonstrando que é útil e legítimo para que o executa.

Em relação aos achados de França (1999), Marra e Souza (2012), o sentido também pode estar relacionado ao status que pode ser proporcionado pelo trabalho, seja pela ou pela posição ou cargo desempenhado. O *status* apareceu de forma modesta na fala dos entrevistados, sendo mais acentuado na colocação de Martinha, ao dizer que saiu do emprego anterior para trabalhar em uma empresa melhor, no caso a

Mineradora. A posição ou cargo exercido foi mais evidente, pois os três galgaram cargos elevados na empresa, Eduardo e Roberto, alcançaram cargos de gestão na empresa, respectivamente, supervisor e gerente, níveis que além de proporcionar *status* acentuam o conhecimento destes tanto em relação aos processos, quanto na parte de gestão de pessoas. Martinha foi promovida a Especialista, o que a torna referência em seu setor, por ser uma posição difícil de se chegar dentro da empresa. Essa relação de cargo e poder também foram evidenciadas nos estudos de Marra e Souza (2012), Marra, Marques e Melo (2012) e Marra *et al.* (2013).

Diante os fatores elencados pelos entrevistados, no que tange o sentido que atribuem ao trabalho, buscou-se compreender então os motivos que os levaram a decidir por continuar trabalhando após à aposentadoria. Um dos principais motivos apontados por eles, de forma unânime, se deu pelo fato de se considerarem muito novos para cessar suas atividades profissionais.

O aspecto financeiro ficou mais evidente na fala de Martinha, que a todo momento dizia que viver com o que recebe de aposentaria traria redução no seu padrão de vida, corroborando com os achados de Camarano (2001) e Lima, Melo e Albuquerque (2015), ao salientarem que para algumas pessoas a aposentadoria pode representar uma diminuição dos rendimentos ou até mesmo não ser suficiente para suprir as despesas. Para Eduardo, a situação financeira está atrelada ao curso de Medicina de sua filha, em determinado momento ficou receoso que sua renda e reservas não fosse ser suficiente. Já Roberto, não citou em momento algum o financeiro como fator preponderante, muito pelo contrário, disse que com o planejamento que fez, consegue levar a vida sem preocupações ou perdas em seu padrão de vida.

Mesmo aqueles que apontaram o financeiro como um fator considerado para continuar trabalhando, a autonomia e liberdade (CARVALHO, 2009; BITENCOURT *et al.*, 2011) surgiu na fala dos três aposentados. Eduardo disse que por já estar com sua vida estabilizada e com a proximidade da formatura da sua filha, não se submete a uma condição de trabalho que traga desgaste emocional. Martinha, mesmo afirmando que não pode parar de trabalhar, possui outras fontes de renda e no dia que sua saúde não mais permitir, interrompe as suas atividades. Roberto continuou

trabalhando em razão do projeto que deseja entregar, ao finalizar irá parar de trabalhar, para se dedicar ao seu *hobby*, a marcenaria. Boehs e Silva (2017) articulam que para algumas pessoas a aposentadoria pode estar relacionada a possibilidade de realizar sonhos, planos, indicar o início de uma nova etapa da vida, podendo escolher fazer o que se gosta.

Desta forma, atrelado ao financeiro, a autonomia e a liberdade, apareceu nos relatos dos três aposentados o trabalho como forma de se manterem ocupados. Tal ocupação foi ressaltada com o cenário de pandemia, oportunizou que mesmo em casa, estivessem produzindo algo, proporcionando a sensação de estar sendo útil. Eduardo disse que ficaria louco se não tivesse o que fazer, para Martinha ficar em casa sem ter o que fazer é o mesmo que regredir. Já para Roberto, único que não está na modalidade home office, é a possibilidade de contribuir com o seu conhecimento e experiências adquiridas para um projeto que está na fase de comissionamento, momento esse que ele mesmo pontua que sua contribuição será ainda mais valiosa. A partir do isolamento devido ao Covid-19, ressalta a função que o trabalho desempenha na vida dos entrevistado, Cavalcanti (1995) apontou que o sentido do trabalho pode também representar uma forma de ocupar o tempo e contato com outras pessoas, acrescenta Pereira (2002) a necessidade de se sentir útil, produtivo e capaz de contribuir com o seu conhecimento e experiências adquiridas ao longo de sua vida profissional.

Completando os motivos citados acima, fatores como educação, socialização, experiências vivenciadas na vida pessoal e profissional, valores sentimentais e emocionais, sentimento de pertencimento, medo de ficar “atoa” e, também, propósito de vida, são condicionantes a serem consideradas ao se analisar os sentidos atribuído ao trabalho (CARVALHO, 2009, KUBO; GÔUVEA, 2012).

Quanto aos aspectos sociais, Martinha, em várias passagens de sua trajetória de vida, enfatizou a importância das suas amigas que foi conquistando ao longo de sua vida, a maior parte desses grupos que pertence fazem parte do seu círculo de trabalho, e parar de trabalhar seria perder a convivência diária com as pessoas. De acordo com

Carlos *et al.* (1999), a aposentadoria poderia representar a quebra do vínculo com o trabalho e, conseqüentemente, o vínculo social – não pertencimento a um grupo.

Percebe-se a partir das histórias de vida dos três entrevistados que a construção de sentido é um processo continuado a partir de posicionamentos e identidades sociais, que consideram a atividade cognitiva, permitindo articular o histórico e o tempo vivido, as redes de relações e a interação social, possibilitando a construção de novos sentidos e os acontecimentos como aspectos essenciais, de forma que o sujeito reconheça que tem uma história para contar (SPINK; GIMENES; 1994).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de responder ao objetivo desta pesquisa de analisar os sentidos do trabalho a partir da história de vida contada pelos aposentados de uma Mineradora de grande porte que optaram por continuar trabalhando, constatou-se que a construção do sentido trabalho, além de perpassar por fatores sociais, econômicos e contexto histórico, é também um processo contínuo. A percepção sobre o sentido do trabalho foi construída pelas histórias de vida e suas trajetórias, desde a infância até hoje.

A partir do método História de Vida foi possível analisar como as relações sociais e de família influenciam a escolha tanto da profissão, quanto na continuidade do trabalho e o sentido a ele dado. Os relatos contribuíram para uma autorreflexão, trazendo em alguns pontos similaridades entre os entrevistados, como o vínculo emocional com a empresa, a influência do meio social, a relação de *status*, autonomia, liberdade e poder. Cabe ressaltar que não foi objetivo desta pesquisa comparar as histórias de vida e, sim, analisar a construção do sentido do trabalho fornecido por cada entrevistado. Concluiu-se que os pontos de similaridades entre as histórias de vida trazem novas reflexões sobre o sentido do trabalho.

Um ponto a ser destacado diz respeito às relações familiares. Eduardo veio de uma família com boas condições financeiras, filho de produtor de café, porém não queria seguir os mesmos passos que o pai. Seu pai desejava que ele trilhasse outros caminhos, incentivando-o a sair de casa para estudar e aprofundar seus estudos nas áreas de telecomunicações e energia. Martinha cresceu dispendo de poucos recursos financeiros, mas sempre contou com o estímulo e apoio de sua mãe em relação aos estudos e trabalhava dia e noite com costura para conseguir custear sua educação. Martinha se formou em Tecnologia da Informação. Diferentemente de Eduardo e Martinha, Roberto desde criança queria trabalhar na mesma empresa que seu pai, no caso, a Mineradora. Aos 15 anos e 6 meses foi aprovado na escola de aprendizado, porta de entrada para os jovens que pretendiam trabalhar na empresa.

Indiferentemente das condições financeiras de cada entrevistado, verificou-se que ao mencionarem os pais, o trabalho deles acompanhava as suas memórias: o pai

produtor de café, a mãe que costurava para fora e o pai que trabalhava na Mineradora. Eduardo e Martinha não seguiram a profissão dos pais, mas as lembranças do trabalho às vezes pesado e exaustivo de seus pais para o sustento da família de certa forma influenciou a escolha de seus futuros perfis profissionais. A mãe de Martinha trabalhou até os 84 anos e diz que continuará a trabalhar enquanto a saúde permitir. Roberto observava seu pai todos os dias saindo para trabalhar na Mineradora, e esta lhes proporcionava casa para morar. Sabia que, no futuro, era nessa mesma empresa que queria trabalhar. Os três entrevistados ressaltaram o incentivo que sempre tiveram dos seus pais em relação à educação e à liberdade de escolherem a sua profissão, sem interferência ou pressão da família.

Ficou evidente nas histórias de Roberto e Eduardo o vínculo emocional que possuem com a empresa, estando há mais de 30 anos trabalhando na Mineradora. Para Roberto, foi um casamento perfeito, só flores. Nos relatos de Eduardo percebe-se um sentimento controverso de amor e raiva. Martinha é a que tem menos tempo de empresa. Em 2021 completou 10 anos de trabalho na Mineradora e percebe-se que a empresa proporciona a ela os desafios que ela busca no trabalho, mas com um vínculo emocional menor, o que pode ser atribuído às mudanças de emprego ocorridas ao longo de sua trajetória profissional. Saiu da única empresa na qual ela afirmava que achava que se aposentaria, mudando-se para outra após uma oferta mais tentadora. Hoje, Martinha alega que, por estar trabalhando em uma empresa de grande porte e por já ter passado da idade, não mudaria novamente de emprego, salvo se lhe oferecessem uma oferta sobrenatural.

Cabe ressaltar que as experiências profissionais habilitaram os três entrevistados, após a aposentaria, a buscar uma diversificação de mercado, trabalhar em outras empresas, desempenhar outras atividades. Mas, então por que continuar trabalhando na Mineradora? Fora o vínculo emocional, deve-se levar em conta que não é qualquer empresa, é uma das maiores mineradoras do mundo, o que lhes confere poder, *status*, reconhecimento social, dentre outros fatores, principalmente se levarmos em conta a posição que alcançaram na empresa.

Desta forma, para Eduardo voltar a trabalhar foi a oportunidade de dar continuidade a um ciclo que foi interrompido. Aderiu ao programa de incentivos e se viu forçado a sair da empresa, mesmo tentando negociar um prazo maior, pois estava operado e sua aposentadoria pelo INSS ainda não tinha sido liberada. Além da preocupação financeira, visto que sua filha está cursando Medicina, ficou receoso de que em algum momento os recursos disponíveis e sua aposentadoria não fossem suficientes para bancar os estudos da filha.

Roberto tinha como meta a entrega de um projeto que tinha iniciado ainda quando estava trabalhando na Mineradora. Como também aderiu ao incentivo da empresa à aposentadoria, após a data limite de sua permanência, foi convidado a continuar a trabalhar em uma empresa terceirizada. Para ele, o fator financeiro não foi o motivo considerado para seu retorno.

Martinha foi a única que não aderiu ao programa. Aposentou-se pelo INSS, mas não pensa em sair da empresa. Figura divertida, perdida em seus controversos conflitos, ora dizia que continuou trabalhando por ser muito nova, ora diz que com sua aposentadoria não consegue viver.

Independentemente dos motivos que culminaram pelo retorno ou pela permanência no trabalho, ressaltam-se a continuidade no trabalho, relacionada ao fato de que ainda podem contribuir com a empresa e o sentimento de se sentirem ainda muito jovens para parar. Sua saúde, seus conhecimentos e o prazer que sentem em relação ao trabalho se sobrepõem às questões financeiras. Eduardo não irá parar após a formatura da sua filha. Martinha ainda tem um projeto de integração importante para participar e Roberto quer entregar um projeto que, além de tornar as operações da Mineradora mais seguras, irá gerar mais segurança para a sociedade onde a empresa está instalada.

Roberto, de todos eles, é o único que tem um prazo estabelecido para findar suas atividades na Mineradora, condicionado à entrega de um projeto. Pretende se dedicar à marcenaria para se sentir produtivo, útil, não para fazer disto uma fonte de renda, mas como um *hobby*. Eduardo, que até então não possui uma data estabelecida para

se desligar da empresa, afirmou que enquanto ele e empresa sentirem que seu trabalho é necessário, irá continuar. Martinha diz que, enquanto sua saúde permitir, seguirá trabalhando, que nada na vida dela é programado, as coisas simplesmente vão acontecendo, assim ela não sofre por antecedência. E volta sempre na mesma tecla: “Gente, se eu parar de trabalhar vou viver como”? Lembra que recebeu uma herança de um tio, o que pode complementar sua renda. Mesmo assim, parar de trabalhar não está em questão.

Outra inferência oportuna diz respeito ao fato de, caso decidissem encerrar suas atividades, cada um dos entrevistados teria algo para ocupar seu tempo, desta forma parar de trabalhar não seria o mesmo que ficar à toa. O fato é que continuar a trabalhar na Mineradora se torna uma opção, enquanto sentirem que estão contribuindo e a empresa não sinalizar que está na hora de encerrar essa contribuição. Eles irão continuar trabalhando, exceto quanto ao Roberto, que decidiu sair para iniciar outra atividade.

A resposta dos três foi idêntica quanto ao sentido do trabalho: após a aposentadoria, continuarão trabalhando como se não estivessem aposentados. Tal fala foi tão expressiva entre os aposentados, que culminou no título dessa dissertação, por justamente ressaltarem que muitas vezes se esquecem que já estão aposentados pelo INSS.

Essa sensação de não se sentirem aposentados, principalmente para Roberto e Martinha, pode estar ligada ao fato de não ter havido uma ruptura com o trabalho, dando sequência àquilo que já vinham fazendo. Para Eduardo, a interrupção de 6 meses gerou uma sensação de vazio, pois a sua aposentadoria pelo INSS ocorreu após a sua saída da Mineradora. Ainda se sentem aptos para contribuir e aprender e o engajamento é o mesmo. O que pontuaram como mudanças foram a autonomia e a liberdade que a aposentadoria lhes oferece, pois não dependem única e exclusivamente do emprego como fonte de renda. Outro aspecto levantado na fala dos entrevistados foi a pandemia da COVID-19 que gerou a necessidade de distanciamento social, tornando o trabalho uma possibilidade de se manterem ocupados. Ficar dentro de casa, sem nada para fazer, os deixaria loucos.

Uma das colocações consistiu na percepção dos reflexos da infância e de seus pais e quais impactos refletiram neles ao se tornarem adultos. Todos se surpreenderam com tal abordagem, Eduardo ficou pensativo e afirmou com certa frequência que nunca tinha parado para analisar o que tinha do seu pai em si. Coçava a cabeça, e por fim, concluiu que realmente tinha muitas coisas, dentre a elas, a forma com a qual educou suas filhas. Roberto apontou que do seu pai ele herdou a inspiração do trabalho, mas que hoje, também sendo pai, adota uma postura completamente diferente em relação aos seus próprios filhos. Martinha, por sua vez, falava sempre do empenho que sua mãe teve em fazer que seus filhos tivessem uma vida melhor e que hoje ela valoriza todas as conquistas que alcançou com bastante sacrifício.

Os três entrevistados destacaram que ao ouvir suas histórias foi como passar um filme em suas cabeças. Sentiram-se felizes em participar e por relembrar fatos de que nem mais se lembravam. Eduardo, o mais emotivo dos três, ao ouvir sua história, a relacionou com certa homenagem que a Mineradora lhe fez, dizendo que foi como uma massagem no ego e se sentiu muito envaidecido.

Pode-se concluir que, analisar o sentido do trabalho a partir da história de vida, é uma forma de compreender que este sentido é construído pela trajetória vivenciada pelo indivíduo ao longo de sua vida. Assim, os sentidos observados neste estudo indicam que as escolhas e decisões, principalmente aquelas que contribuíram para a permanência no trabalho, podem ser tomadas por influência do meio social, familiar, profissional e educacional, pelas quais permeiam a trajetória de vida de cada um.

A vivência e convivência com os pais, irmãos, familiares e amigos despontam como um ponto importante para a construção do sentido do trabalho, bem como as experiências profissionais que tiveram em trabalhos anteriores e/ou na própria Mineradora. Isto sugere que a construção da identidade do indivíduo e o seu papel na sociedade estão associados à construção do sentido do trabalho para os aposentados que continuam a trabalhar. Destaca-se que o sentido do trabalho é construído e se baseia, sobretudo, no sentimento de "ser útil", de "manter a mente ocupada", de "não baixar o padrão de vida financeiro", "manter o *status* de reconhecimento pela

sociedade”, e de ter o orgulho pelas vitórias alcançadas diante da história e trajetória de vida de cada um.

Uma das principais contribuições deste trabalho consiste na adoção do método História de Vida. Tal método, pouco utilizado em pesquisas sobre o sentido do trabalho, possibilita compreender os aspectos que culminam na construção do sentido para o sujeito a partir de suas vivências, considerando as memórias afetivas, retornando à infância, buscando relações e reflexos de suas experiências entre o tempo vivido e o real.

Este trabalho contribui para que as empresas sejam sensíveis em compreender quem são seus empregados, qual o grau de seu comprometimento, dedicação e vínculo que eles possuem para com a organização, além de analisar como os seus conhecimentos e experiências podem agregar valor aos processos e resultados.

Além das contribuições, as limitações da elaboração desta pesquisa se deu em decorrência do cenário pandêmico pela Covid-19, visto que os entrevistados pertenciam ao grupo de risco pela faixa etária ou por ainda não estarem vacinados. Desta forma, as entrevistas foram realizadas por videoconferência, o que pode dificultou na percepção e captura de algumas expressões corporais que poderiam indicar algum sentimento ou alteração comportamental.

Em relação a estudos futuros, sugere-se utilizar o método História de Vida para: aprofundar a construção da identidade do sujeito e o sentido do trabalho; comparar a construção do sentido do trabalho entre aposentados que continuaram trabalhando e os que decidiram encerrar sua carreira; analisar o sentido atribuído ao trabalho à luz da Psicologia, em relação aos aposentados que continuaram trabalhando. Os achados também oportunizam estudos sob a ótica do ageísmo, ou seja, como são percebidas as interações das intergerações e pelo conceito do sequestro da subjetividade, na tentativa de explicar os fenômenos descritos pelos próprios entrevistados, como exemplo o vínculo emocional para com a organização.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO. Informe Mineral. **ANM**, julho/dezembro de 2019.
- ALBERTI, V. **Manual de história oral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.
- ALCÂNTARA, A. O. **Velhos institucionalizados e família: entre abafos e desabafos**, 2003, 171f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Faculdade de Educação, Campinas: UNICAMP, 2003.
- ANTUNES, M. A.; CELANO, A. C. Ao infinito e além: percepções de profissionais maduros sobre o sentido do trabalho. **IX Congresso Brasileiro de Administração e Contabilidade - AdCont 2018**, Rio de Janeiro, 2018.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. A Crise da Sociedade do Trabalho. In: ANTUNES, R. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 2006.
- BARROS, V. A.; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014, p. 41-63.
- BASTOS, L. C.; BIAR, L. A. Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social. **D.E.L.T.A.**, v. 31, n. esp., p. 97-126, 2015.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. *Meaning, meaningfulness, and tensions in artistic work*. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 71-81, 2015.
- BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n.1, p. 131-147, 2014.
- BERTAUX, D. L. **Narrativas de vida: a pesquisa e seus métodos**. São Paulo: Paulus, 2010.
- BERTONCELO, V.; JUNQUEIRA, L. Novas formas de ocupação, do trabalho e condições. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p.187-210, 2018.

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

BITENCOURT, B. M.; ONUMA, F. M. S.; PICCININI, V. C.; MOREIRA, L. B.; SEVERO, R. B. Os sentidos do trabalho para jovens de um empreendimento solidário e para trainees. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 7, n.2, 142-155, 2014.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, n. 2, 2017, pp. 141-153.

BOM MEIHY, J. C. S. **Manual de História Oral**. 4. ed. São Paulo: Loyola, 2002.

BORGES, L. O. Os pressupostos dos estudos dos significados do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. **Vivência**, v. 12, n. 2, p. 87-105, 1998.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.

BRANDÃO, K. C.; REZENDE, F. V. Ser útil e evitar o ócio um estudo sobre o sentido do trabalho para os aposentados que permanecem em suas atividades laborativas. **XLIV Encontro da ANPAD – EnANPAD**, Evento on-line, 2020.

CABRERA, A. N. **O papel das empresas especializadas na promoção do trabalho para pessoas acima de 50 anos no Brasil**, 2021, 68f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade). Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: 2021.

CAEIRO, M. L. **“A minha vida foi só trabalhar”**: a construção do sentido para o trabalho de faxina, 2017, 97f. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC-MG. Belo Horizonte: 2017.

CALLEFI, J. S.; ICHIKAWA, E. Y. A memória na história oral de vida dos idosos. **RIGS – Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 8, n. 1, p. 85-99, jan./abr. 2019.

CAMARANO, A. A. O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho. **Texto para discussão** n. 830. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2001.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRATÉA, S. V.; HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, v. 1, p. 77-89, 1999.

CARVALHO, A. S. Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do trabalho para o idoso. In: XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

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

CHAUÍ, M. Apresentação: os trabalhos da memória. In BOSI, E. **Memória e sociedade: lembranças de velhos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1987.

CHAVES, M. E. C.; AQUINO, E. M. L. Desigualdades de gênero e trabalho após a aposentadoria. **Laborare**, ano IV, n. 6, p. 152-171, 2021.

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

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W (org). **Trabalho, organizações e cultura**. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 1997.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis/RJ: Vozes, 1993.

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

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre, Artmed: 2007.

CRUZ, M. A. G. **Adiando a aposentadoria: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa**, 2011, 113f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Universidade de Taubaté. São Paulo: 2011.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.

DIOGO, M. F. **De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem suas funções no setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina**, 2005, 161f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2005.

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

ESCORSIM, S.; KOVALESKI, J. L.; PILATTI, L. A.; CARLETTO, B. A evolução do trabalho do homem no contexto da civilização. **IX Simpósio Internacional Processo Civilizador**. Ponta Grossa-Paraná, 2005.

FALCÃO, I. A. Breves comentários sobre a evolução do trabalho humano: do primata às corporações de ofícios. **Olhares Plurais** – Revista Eletrônica Multidisciplinar, v. 1, n. 4, 2011.

FASBENDER, U.; WANG, M.; VOLTMER, J.B.; DELLER, J. O significado do trabalho para as decisões de emprego pós-aposentadoria. **Trabalho, Envelhecimento e Aposentadoria**, v. 2, ed. 1, p. 12-23, 2016.

FELIX, J. O Idoso e o Mercado de Trabalho. In: ALCÂNTARA, A.O.; CAMARANO, A.A.; GIACOMIN, K.C. (Orgs). Política nacional do idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: **Ipea**, 2016.

FERNANDES, M. E. História de vida: dos desafios de sua utilização. **Revista Hospitalidade**, v. 7, n. 1, p. 15-31, 2010.

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

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

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

FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: GUIMARÃES, N. A. et al. **Trabalho Flexível, Empregos precários?** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

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

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

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

GLAT, R.; SANTOS, R. S.; PLETSCH, M. D.; NOGUEIRA, M. L. L.; DUQUE, M. A. F. T. O método de história de vida na pesquisa em educação especial. **Rev. Bras. Educ Spec.**, v. 10, 2004, 235-50.

GONÇALVES, R. C.; LISBOA, T. K. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. **Revista Katálysis**. Florianópolis, v. 10, n. esp., p. 89-32, 2007.

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

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico: 2010**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9752&t=sobre>. Acesso em 27 Mar. 2020.

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

IRVING, P. O envelhecimento da força de trabalho. **Harvard Business Review Brasil**. [S.l.], 07 jun. 2019.

JOSSO, M. C. **Caminhar para si**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

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

KOVÁCS, I. Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação. In: KOVÁCS, I. (Org.), **Flexibilidade no emprego: riscos e oportunidades**, Oeiras, Portugal: Celta, 2005, p. 11-53.

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

LABOV, W. *Language in the inner city: studies in the Black English Vernacular.* Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1972.

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

LASSANCE, M. C.; SPARTA, M. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 13-19, 2003.

LAZZARESCHI, N. A aposentadoria no contexto das transformações das condições de trabalho. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 183, n. 3, pp. 29-56, 2015.

LE GRAND, J. L. Histórias de Vida (relatos de vida). In: BARUS-MICHEL, J.; ENRIQUEZ. E.; LÉVY, A. (Org.). **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: CLIMEPSI, 2005, p. 9-22.

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

LIEDKE, E. R. Trabalho. IN: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006, p. 319-325.

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

LOPES, F. T. **Entre o prazer e sofrimento**: histórias de vida, drogas e trabalho, 2013, 192 f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2013.

MACCALI, N.; MINGHINI, L.; WALGER, C. S.; ROGLIO, K. D. O método história de vida: desvendando a subjetividade do indivíduo no estudo das organizações. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 3, p. 439-468, 2014.

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

MAESTRI, R. C.; MINDAL, C. B. Metodologia de história de vida: a história de vida profissional de uma pessoa surda. **XI Congresso Nacional de Educação – EDUCERE**, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2013.

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

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

MARRA, A. V.; SOUZA, M. M. P. Significado do Trabalho e Envelhecimento: Estudando os Gerentes Aposentados. **XXXVI EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2012.

MARRA, A. V.; SOUZA, M. M. P.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista Administração em Diálogo**, v. 15, n. 2, p. 103-128, mai./ago. 2013.

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

MARRE, J. L. História de Vida e Método Biográfico. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 89-141, 1991.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. 306 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MIRANDA, A. R. A.; CAPPELLE, M. C. A.; MAFRA, F. L. N. Contribuições do método história de vida para estudos sobre identidade: o exemplo do estudo sobre professoras gerentes. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 59-74, 2014.

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

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

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

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

NAKATA, L. Destaque GPTW 50+: confirma o estudo sobre as empresas premiadas. **Great Place to Work**, [S.l.], 3 set. 2020.

NASCIMENTO, R. P.; COSTA, D. V. F.; SALVÁ, M. N. R.; MOURA, R. G.; SIMÃO, L. A. S. "Trabalhar é manter-se vivo": envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, mai/ago 2016.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR., M. S.; SILVA, F. A.; ANDRADE, R. O. B. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.

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

PEDROSA-SOARES, A. C.; VOLL, E.; CUNHA, E. C. **Recursos minerais de Minas Gerais on line: síntese do conhecimento sobre as riquezas minerais, história geológica, meio ambiente e mineração de Minas Gerais**. Belo Horizonte: CODEMGE, 2018.

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

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

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

PINTO, L. B.; PAULA, A. V.; LOBATO, C. B. P.; BOAS, A. A. V. Sentidos do trabalho - um estudo exploratório com trabalhadores do polvilho em Minas Gerais. **Revista Pretexto**, v. 16, n. 4, p. 65-81, 2015.

POCHMANN, M. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.), **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 59-73.

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

QUEIROZ, M. I. P. **Variações sobre a técnica de gravador no registro de informação viva**. 2. ed., São Paulo: CERU e FFLCH/USP, 1983. Col. Textos, 4.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. In: SIMSON, O. M. V. (Org.). **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Paulo: Vértice, 1988. p. 14-43.

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

RODRIGUES, L. Ibram: produção de minério em 2019 caiu, mas faturamento cresceu. **Agência Brasil**, 2020.

SCHWAB, K.; DAVIS, N. **Aplicando a Quarta Revolução Industrial**. (D. M. Miranda, trad.). São Paulo: Edipro, 2018.

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

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

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. São Paulo: Cortez, 1994.

SINGER, P. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 2000.

SIMÕES, J. A. Provedores e militantes: imagens de homens aposentados na família e na vida pública. In: C. E. Peixoto (Org.), **Família e envelhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2004, pp. 25-56.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R. S. Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa(dora?). **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 2, n. 37, p. 119-26, jun. 2003.

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

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

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

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

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

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

UYEHARA, A. M. G. (2003). Despertando o mercado de trabalho para o idoso. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 2, n. 1, p. 43-50, 2003.

VALADARES, K. M.; MARRA, A. V.; PINHEIRO, A. S. Aposentadoria gerencial feminina: um estudo sobre a realocação do poder. **EnGRP Anpad**, Salvador/BA, 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

XIMENES, M.A.; CÔRTE, B. O fazer institucionalizado: o cotidiano do asilamento. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 9, n.2, p. 135-145. São Paulo (SP): Educ., 2006.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Perfil dos entrevistados:

- Sexo
- Idade
- Estado civil:
- Estrutura familiar (filhos e netos)
- Escolaridade
- Função desempenhada antes da aposentadoria
- Função desempenhada após a aposentadoria
- Perfil dos entrevistados:

Tópicos a serem abordados na primeira rodada das entrevistas

- Quem você é?
- Quem é você no trabalho?
- Comente sobre o sentido do trabalho para você.
- Comente sobre como a sua família, amigos e pessoas que fazem parte das suas relações sociais reagiram quanto a sua decisão de continuar trabalhando.
- Em relação as suas experiências profissionais, comente se elas contribuíram para a sua continuidade no mercado de trabalho.
- Comente sobre as vantagens e desvantagens da sua participação contínua no trabalho.
- Comente sobre os reflexos da sua infância em sua vida adulta.
- Explane sobre a representatividade dos seus pais em sua vida profissional e pessoal.

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Meu nome é Karine Cristine Brandão, sou mestranda e eu estou desenvolvendo uma pesquisa para o Programa de Mestrado em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, com orientação da Prof^a. Dr^a. Fernanda Versiani Rezende. Esta pesquisa tem como objetivo compreender a percepção dos aposentados que permanecem em seus trabalhos ou retornam a desempenhar atividades laborativas em relação aos valores atribuídos ao trabalho. Esta pesquisa é necessária porque não há muitos estudos sobre este assunto, e assim, espero contribuir ampliando o conhecimento existente na área.

Estou à disposição para esclarecer todas as dúvidas que você tenha em relação a esta pesquisa. Você tem inteira liberdade de participar ou não e poderá desistir, em qualquer fase, sem sofrer penalidades ou represálias. Posso garantir que as informações fornecidas nas entrevistas serão confidenciais e sigilosas, ninguém mais terá acesso à sua identidade. Peço também seu consentimento para gravar a entrevista em um gravador de áudio.

Karine Cristine Brandão – Mestranda

Eu,.....
recebi todas as informações necessárias sobre a minha participação na pesquisa e concordo em participar da mesma. Concordo também que a entrevista seja filmada.

Assinatura: _____ RG: _____

Itabira, _____ de _____ de 2021.