

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA

ROSANA GARCIA MARTHO

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA BRASILEIROS DE
MEIA-IDADE: UMA ABORDAGEM EXPERIENCIAL**

CAMPINAS

2021

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA

ROSANA GARCIA MARTHO

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA BRASILEIROS DE
MEIA-IDADE: UMA ABORDAGEM EXPERIENCIAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia do Centro de Ciências da Vida – PUC-Campinas, como exigência para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. João Carlos Caselli Messias

CAMPINAS

2021

Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Rizziolli Pires CRB 8/6920
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

612.68
M377s

Martho, Rosana Garcia

Os sentidos do trabalho para brasileiros de meia-idade: uma abordagem
experiencial / Rosana Garcia Martho. - Campinas: PUC-Campinas, 2021.

161 f.: il.

Orientador: João Carlos Caselli Messias.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em
Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de
Campinas, Campinas, 2021.

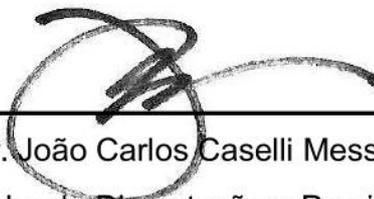
Inclui bibliografia.

1. Longevidade. 2. Psicologia organizacional. 3. Identidade profissional. I.
Messias, João Carlos Caselli. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas.
Centro de Ciências da Vida. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDD - 22. ed. 612.68

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA
PROGRAMA DE PÓS--GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA
ROSANA GARCIA MARTHO
OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA BRASILEIROS DE MEIA--IDADE: UMA
ABORDAGEM EXPERIENCIAL

Dissertação defendida e aprovada em 23 de fevereiro de 2021 pela Comissão Examinadora



Prof. Dr. João Carlos Caselli Messias

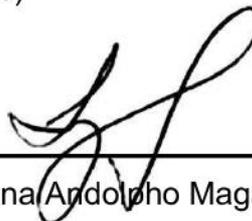
Orientador da Dissertação e Presidente da Comissão Examinadora

Pontifícia Universidade Católica de Campinas
(PUC-Campinas)



Profa. Dra. Vera Engler Cury

Pontifícia Universidade Católica de Campinas
(PUC-Campinas)



Profa. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães
Universidade Católica Dom Bosco
(UCDB)

Agradecimentos

Agradeço a Deus pela oportunidade da realização deste sonho. Minha enorme gratidão a minha família, que foi fundamental nesta conquista. Ao meu marido, Durval, que tanto amo, pelo apoio incondicional. Aos meus filhos, Gabrielle e André, que são pessoas especiais e iluminadas, que me ajudaram de diferentes formas e em diversos momentos. A minha mãe, Terezinha, que sempre me incentivou e apoiou na vida. A minha irmã Renata que me ajudou e apoiou, estando presente em vários momentos.

Aos meus amigos, agradeço o incentivo e torcida, por tornarem minha caminhada mais leve. Aos meus colegas do curso de pós-graduação em geral, que me acolheram e contribuíram nas reflexões e desafios do mestrado. Em especial, a Mônica que sempre esteve pronta para compartilhar seus conhecimentos e aconselhar com sabedoria, a minha amiga Mary Pires, por compartilhar sua própria jornada no mestrado e me iluminar com sua sabedoria nos momentos mais complicados e a Ana Paula pelo companheirismo e apoio.

Ao meu orientador, Prof. Dr. João Carlos Caselli Messias, agradeço pelas valiosas orientações e por ter sido paciente e acolhedor, me apoiando nesta fase de descobertas e aprendizado. Aos professores do curso de Pós-Graduação do CCV, agradeço pelos conhecimentos compartilhados e orientações dadas. Em especial a Profa. Dra. Leticia Dellazzana-Zanon, que foi significativa com suas orientações e conselhos, facilitando minha adaptação a vida acadêmica. Às professoras Dra. Vera Engler Cury e Dra. Tatiana de Cassia Nakano Primi pelas contribuições relevantes no projeto de qualificação.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), agradeço o apoio financeiro que viabilizou a realização da pesquisa.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Resumo

Martho, Rosana Garcia. *Os Sentidos do trabalho para brasileiros de meia-idade: uma Abordagem Experiencial*. 2021. 161f. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Campinas, 2021.

O trabalho é importante na vida dos adultos em geral. Com o envelhecimento da sociedade, decorrente do aumento da longevidade e o declínio da natalidade, estudos relacionados ao trabalho tornam-se mais relevantes na fase de meia-idade, principalmente por representar uma fase complexa na existência humana que envolve mudanças biológicas, psicológicas e sociais significativas e marca o início do processo de envelhecimento. Este estudo objetivou compreender a experiência de brasileiros de meia-idade quanto aos sentidos do trabalho, para aqueles que iniciaram uma nova carreira recentemente, aposentados ou não. Trata-se de uma pesquisa qualitativa exploratória, de natureza fenomenológica, norteadas pela Abordagem Experiencial de Gendlin. Foram realizados encontros dialógicos individuais com dez participantes de ambos os sexos, com idades entre 50 a 59 anos. Após cada encontro, a pesquisadora construiu uma Narrativa Compreensiva, a partir das impressões da pesquisadora sobre a experiência do participante. Ao final dessa etapa, foi elaborada uma Narrativa Síntese contendo os elementos significativos das vivências dos participantes como um todo, para aproximação com a estrutura essencial do fenômeno estudado. Os elementos que emergiram foram: 1- a transição profissional como fator de sofrimento; 2- a construção da identidade pessoal e social por meio do trabalho; 3- trabalho como fonte de propósito de vida; 4- trabalho como principal espaço de interação social; e 5- trabalho como recurso financeiro e subsistência. Concluindo, ressalta-se que o trabalho se revelou um fator protetivo no processo de envelhecimento e que a meia-idade se mostra uma fase importante para a construção de uma velhice produtiva.

Palavras-chave: longevidade; envelhecimento; psicologia organizacional; planejamento de carreira; identidade profissional; narrativas; fenomenologia.

Abstract

Martho, Rosana Garcia. *Meanings of work for middle-aged Brazilians: an Experiential Approach*. 2021. 161f. Dissertation (Master's Degree) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Campinas, 2021.

Work is important in the life of adults in general. With the aging of society, due to increased longevity and declining birth rates, studies related to work become more relevant in the middle age period, mainly for representing a complex phase in the human existence which involves significant changes that are biological, psychological, and social, marking the beginning of the aging process. This study aimed to understand the experience of middleaged Brazilians as to the meanings of work, for those that initiated a new career recently, retired or not. This is an exploratory qualitative research, phenomenological in nature, guided by Gendlin's Experiential Approach. Individual dialogical encounters were held with ten participants of both sexes, aged 50 to 59 years. After each meeting, the researcher constructed a Comprehensive Narrative, from the researcher's impressions of the participant's experience. At the end of this stage, a Synthesis Narrative was elaborated, containing the significant elements of the participants' experiences as a whole, to approach the essential structure of the studied phenomenon. The elements that emerged were: 1- the professional transition as a factor of suffering; 2- the construction of personal and social identity through work; 3- work as a source of life purpose; 4- work as the main space for social interaction; and 5- work as a financial resource and subsistence. In conclusion, it is emphasized that work has proved to be a protective factor in the aging process and that middle age is an important phase for the construction of a productive old age.

Keywords: longevity; aging; organizational psychology; career planning; professional identity; narratives; phenomenology.

Lista de tabelas

Tabela 1. Características dos Participantes.....	65
Tabela 2. Contexto profissional dos participantes.....	66

Lista de siglas e abreviações

B2B	<i>Business-to-Business</i>
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CEP	Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da PUC-Campinas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COREQ	<i>Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research</i>
COVID-19	Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus) 2019
EAD	Educação a Distância
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
IMST	Inventário do Significado e Motivação do Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IST	Inventário do Significado do Trabalho
MBA	<i>Master in Business Administration</i>
MOW	<i>Meaning of Work International Research Team</i>
OMS	Organização Mundial da Saúde
OP	Orientação Profissional
PCP	Plano de Controle de Produção
RH	Recursos Humanos
SAEDE	Sistema Estadual de Análise de Dados
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
TI	Tecnologia de Informação
UNFPA	Fundo de População das Nações Unidas

Lista de apêndices

Apêndice A. Termo de Consentimento Livre Esclarecido.....	155
---	-----

Lista de anexos

Anexo A. COREQ - Consolidated criteria for reporting qualitative research.....	157
Anexo B. Parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisacom Seres Humanos	159

Sumário

Apresentação	14
Capítulo 1 - Bases Teóricas	17
1.1. Meia-Idade na atualidade.....	17
1.2. Carreira e Transição.....	27
1.3. Sentido do Trabalho.....	34
1.4. Criação de Significado – Abordagem Experiencial.....	45
Capítulo 2 – Processo Metodológico.....	53
2.1 Objetivo Geral.....	53
2.2 Objetivos Específicos.....	53
2.3 Método	53
2.3.1 Pesquisa Qualitativa de Inspiração Fenomenológica e Experiencial.	53
2.3.2 Narrativas Compreensivas.....	58
2.4 Procedimento	61
2.5 Participantes.....	64
Capítulo 3 – Resultados	71
3.1 As Narrativas Compreensivas.....	71
Narrativa 01: James Bond.	71
Narrativa 02: Jerry Maguire.	75
Narrativa 03: Batman.	78
Narrativa 04: Penélope.....	81
Narrativa 05: Lincoln.	84
Narrativa 06: Obama.	88
Narrativa 07: Prioli.....	93
Narrativa 08: Bia.	97
Narrativa 09: Elizabeth.	102
Narrativa 10: Maria da Paz.	106

3.2 A Narrativa Síntese	110
Capítulo 4 - Discussão	116
Considerações Finais.....	133
Referências.....	137
Apêndice.....	1544
Anexos	1566

Apresentação

Construí minha carreira profissional em Psicologia do Trabalho, especificamente no contexto organizacional. Ao longo da minha trajetória, acompanhei as mudanças do mercado de trabalho e da carreira de profissionais de diferentes faixas etárias e, nos últimos anos, as mudanças na vida dos profissionais de meia-idade se tornaram mais evidentes e significativas. Em épocas passadas, nesta fase da vida, estes adultos maduros¹ se preparavam para encerrarem sua vida laboral, mas agora querem se manter profissionalmente ativos, mesmo quando se aposentam. Muitos estão começando uma nova carreira, adotando uma nova identidade profissional em área relacionadas à carreira anterior ou em uma nova área, chegando até a cursarem faculdade ou curso de qualificação.

Esta mudança de atitude das pessoas maduras indica estar relacionada ao aumento da longevidade (IBGE, 2018), que vem possibilitando às pessoas mais energia e vitalidade na meia-idade e, provavelmente, na velhice. Hoje, o conceito de envelhecimento saudável (OMS, 2015) está cada vez mais presente, sendo uma preocupação constante na sociedade.

Neste sentido, a perspectiva de maior longevidade tem despertado nos adultos maduros a necessidade de buscarem novos significados para suas vidas estendidas, principalmente no âmbito profissional (Mazzaferro & Bernhoeft, 2016). O trabalho representa um elemento fundamental na existência humana e será um recurso importante para manterem as pessoas ativas na conquista de uma velhice mais saudável e funcional, com a possibilidade de extensão da vida.

Atualmente, estes adultos maduros também vivenciam mudanças nos âmbitos físico e psíquico que tipicamente acontecem nessa fase da vida, marcada pelo início do processo de

¹ A etapa da meia-idade também tem sido denominada como “maturidade”. De acordo Gusmão (2001), maturidade pode ser entendida tradicionalmente como o ápice do equilíbrio no ciclo vital entre os aspectos biológico, social e psicológico. Além dessa expressão, esse autor afirma que outros termos têm sido utilizados para representar a meia-idade e a velhice de maneira mais positiva, tais como: maduro, idade madura, adulto maduro ou adulto maior.

envelhecimento (Lachman, 2004), mas as mudanças relacionadas aos âmbitos sociocultural e econômico chamam, especialmente, a atenção. A crise econômica global e a reforma da previdência implementada pelo governo brasileiro têm feito com que estes indivíduos precisem trabalhar por mais tempo devido a necessidades financeiras. Além disso, após passarem a maior parte do tempo, durante a fase adulta, no ambiente de trabalho, estar fora dele significa perder grande parte dos círculos sociais adquiridos ao longo da vida.

Com este cenário, algumas reflexões me despertaram grande interesse: Como os profissionais de meia-idade estão lidando com os aspectos profissionais frente a todas estas mudanças internas e externas advindas desta fase da vida no contexto atual? Qual é o impacto da vida laboral no estilo de vida que as pessoas maduras pretendem construir para a fase da velhice?

Acredito que, cada vez mais, essas questões serão frequentes e relevantes na sociedade, uma vez que podem impactar significativamente a maturidade e a velhice. Principalmente pela perspectiva de as pessoas de meia-idade representarem a maioria da população no futuro, com o aumento crescente da expectativa de vida e a baixa taxa de fecundidade, que representam tendências mundiais (Fundo de População das Nações Unidas [UNFPA], 2012).

Considerando a relevância do tema para a sociedade contemporânea, no presente estudo objetivou-se pesquisar os significados do trabalho para profissionais de meia idade, na faixa etária entre 50 e 59 anos, por ser esta fase caracterizada como uma etapa de pré-aposentadoria ou de início da aposentadoria, que antecede a fase da velhice. Teve como escopo participantes que estavam construindo uma nova carreira profissional nesta fase da vida e que pretendem continuar nesta atividade na velhice. Assim, este estudo buscou compreender os sentidos do trabalho nas vivências das pessoas de meia-idade que investiram na (re)construção da vida profissional nos últimos três anos, adotando uma nova identidade profissional para os próximos anos de suas vidas.

Na Psicologia, o sentido do trabalho vem sendo estudado a partir de vários referenciais teóricos. Este estudo baseia-se nos conceitos da Teoria do Implícito, desenvolvida pelo filósofo e psicólogo Eugene Gendlin (1961) para compreensão sobre o processo de criação de sentido. Essa abordagem mostra-se relevante para a compreensão dos significados sentidos das experiências vividas no âmbito profissional por indivíduos na meia-idade em relação ao fenômeno do trabalho, conforme a proposta deste estudo. Desta forma, pretende-se contribuir com novos conhecimentos científicos sobre o tema, possibilitando reflexões inéditas e colaborando para novas possibilidades de análise científica em Psicologia.

Para a população estudada, esta pesquisa buscou contribuir com o processo de ressignificação desta fase da vida humana na sociedade atual pois, durante o encontro dialógico, cada participante da pesquisa teve oportunidade de um momento de reflexão sobre suas vivências e sobre a construção de sua vida profissional no contexto do seu projeto de vida, possibilitando ressignificar elementos da sua experiência em diálogo com a pesquisadora.

Capítulo 1 - Bases Teóricas

1.1. Meia-Idade na atualidade

De acordo com Lachman (2004), a expressão “meia-idade” representa um construto social que surgiu inicialmente em 1895 no *Funk and Wagnall's Standard Dictionary*, definida como a fase da vida entre a juventude e a velhice, em uma época que a expectativa de vida era mais restrita. Conforme essa autora, a fase da meia-idade representa geralmente a faixa-etária de 40 a 60 anos, fundamental no preparo da transição para velhice, caracterizada por novos desafios e mudanças físicas, psicológicas e sociais, associadas ao processo de envelhecimento. Assim, este processo envolve questões centrais da vida humana, como a necessidade de equilibrar trabalho, responsabilidades familiares e múltiplos papéis. Logo, trata-se de uma fase significativa na existência humana, especialmente por marcar o início do processo de envelhecimento, com o início do declínio físico, psíquico e social (Lachman, 2004). Cabe ressaltar que o envelhecimento é um processo heterogêneo e não linear, que irá variar dependendo de vários aspectos, como o sistema orgânico e psicossocial de cada indivíduo (Papalia & Feldman, 2013).

Papalia e Feldman (2013) destacam que existem diferentes abordagens que descrevem a fase da meia-idade como sendo uma das transições da vida, uma fase que costuma desencadear uma revisão da história de vida, um exame introspectivo e uma reavaliação de valores e prioridades, que podem ou não se transformarem em crise. Estas autoras classificam as cinco principais perspectivas da Psicologia do Desenvolvimento: (a) psicanalítica, voltada para os elementos inconscientes; (b) aprendizagem, orientada para o estudo do comportamento evidenciado; (c) cognitiva, direcionada para a análise dos processos cognitivos; (d) contextual, tendo como foco a influência do ambiente histórico, social e cultural; e (e) evolucionista/sociobiológica, que se concentra nas questões evolucionistas e biológicas do

comportamento. Dentre os autores que se destacam como referências clássicas do estudo deste tema, estão Jung, Erikson, Jaques e Levinson.

Pandini (2014) e Monteiro (2008) estudaram a fase da meia-idade baseada nas concepções de Carl Gustav Jung (1875-1961), que a descreve como um momento de intensificação no processo de individuação, na qual a pessoa costuma fazer uma revisão de sua trajetória de vida, dos seus valores e prioridades, pela consciência do não vivido e do tempo que não volta mais, gerando mudanças pessoais significativas. Ressaltaram em seus estudos que nesta fase da vida ocorre a *Metanoia*, que representa um processo psicológico em que a energia vital muda de direção, do mundo externo para o mundo interno da pessoa, promovendo mudança de mentalidade, uma reorientação do eixo vital e uma transformação no sentido da vida, conforme as premissas de Jung. Neste sentido, as autoras confirmam que nessa fase surgem sentimentos ambíguos e conflitantes, que geram a possibilidade de mudança, e que costuma aflorar um impulso de reestruturação interna, abalando sua identidade pessoal e podendo emergir o desejo de se reinventar.

M. E. Costa (2001) apresenta a concepção de Eric Erikson (1902-1994) sobre a meia-idade, que tem como tema central a *Generatividade versus Estagnação*. A *Generatividade* representa a vertente positiva, descrita como a preocupação com o cuidado e a orientação das próximas gerações. Em contrapartida, pode ocorrer a *Estagnação* pessoal (vertente negativa), caracterizada pela inatividade ou falta de significado para a vida. Lachman (2004) ressalta que para Erikson, em cada estágio da vida humana acontece uma crise na forma de uma transição ou um momento decisivo de mudança, assim como, a qualidade da vivência de um estágio dependerá da resolução bem-sucedida do estágio anterior.

Nantais e Stack (2017) ressaltam que a fase de meia-idade ou maturidade seria o sétimo estágio do desenvolvimento psicossocial descrito por Erikson e que abrangeria a maior duração da vida humana em relação as outras. As autoras ressaltam a necessidade da revisão do papel

da generatividade na vida adulta na atualidade, em função da crescente longevidade somada às complexidades da sociedade atual, como a sensação de esgotamento devido ao excesso de responsabilidades e papéis dos adultos maduros, ou o sentimento de depressão que pode ocorrer naqueles que não têm a quem cuidar ou estão profissionalmente inativos.

Elliott Jaques (1965) descreveu que na meia-idade ocorre uma das fases críticas do desenvolvimento humano, caracterizadas por serem pontos de mudança ou períodos de transição. Esse autor criou o conceito de “crise de meia-idade”, por considerar que um dos fatores desencadeantes desta crise seria a chegada ao ponto médio da vida humana, que pelo aspecto da cronologia seria um processo simples, mas psicologicamente costuma ser uma fase de difícil transição pelo encerramento do processo de crescimento e início do processo de envelhecimento, impactado pela consciência da proximidade da morte.

Jaques (1965) destacou ainda que, no auge da vida, no estágio da realização, toma-se consciência da morte, tendo a percepção de que estas conquistas possuem uma perspectiva de finitude. De tal modo que a consciência da morte faz com que os indivíduos revejam seus planos e ambições, sendo acompanhada de uma maior solidez e robustez em suas perspectivas para se adaptar a esta nova realidade e aceitar esta condição da vida. Lachman (2004) defende que a fase da meia-idade não representa necessariamente crise, divergindo da afirmação de Jaques sobre a crise da meia-idade. Essa autora salienta que, em pesquisas recentes, constatou-se que uma eventual crise pode acontecer por eventos importantes na existência humana e poderia acontecer em qualquer fase da vida, tais como doenças, divórcio, perda de emprego e problemas financeiros, além do medo da morte.

Levinson (1977, 1986) em sua teoria do desenvolvimento humano corroborou a concepção de que a meia-idade é uma fase de transição da vida em que costuma ocorrer crise moderada ou grave para a maioria dos indivíduos, e considerou que nessa fase se inicia um novo passo no processo de individuação, podendo tornar o indivíduo mais compassivo,

reflexivo e criterioso. Segundo este autor, a transição de meia-idade se inicia por volta dos 40 anos e dura até meados dos 65 anos e possibilita que o indivíduo seja mais capaz de lidar com ilusões sobre si mesmo, além de se configurar como uma oportunidade de mudança e crescimento, a partir da possibilidade de questionar e modificar a estrutura de vida que constrói para si (Levinson, 1977).

Com a iminência da velhice a partir da meia-idade, essa fase torna-se um momento crucial para a conquista de um envelhecimento saudável. Principalmente, no cenário atual, no qual a expectativa de vida do brasileiro aumentou 30 anos em seis décadas, atingindo 76 anos em 2017, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2018). Essa maior expectativa de vida significa que, além de viverem por mais tempo, provavelmente as pessoas possuirão mais saúde, energia e vitalidade na velhice. O aumento da população mais velha representa uma tendência mundial, por estar associada ao aumento da longevidade somado ao declínio das taxas de fecundidade (UNFPA, 2012). Esse aspecto torna o tema envelhecimento de extrema importância para a sociedade em geral.

No Brasil, a Lei nº 10.741 (2003), de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, considera idosa a pessoa que possui 60 anos ou mais. Segundo a Organização Mundial da Saúde (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2015), em países em desenvolvimento, adota-se a mesma definição, mas para países desenvolvidos, considera-se idoso o indivíduo com idade igual ou superior a 65 anos. Atualmente, os indivíduos com 70 anos apresentam condições físicas similares aos que, no passado, tinham 60 anos (OMS, 2015). Fachine e Trompieri (2012) salientaram o processo de envelhecimento, destacaram as principais alterações, demonstraram os declínios do sistema biológicos e das funções cognitivas com o envelhecimento a partir da meia-idade, os quais impactam em perdas e mudanças nos aspectos

psicossociais, gerando alterações de papéis sociais e declínio no *status* sociais desses indivíduos.

Algumas iniciativas internacionais procuram incentivar a construção de um processo de envelhecimento positivo. É o caso da proposta da OMS (2005) que adotou os termos “Envelhecimento Ativo” para transmitir a perspectiva de um processo de envelhecimento saudável mais abrangente, visando aumentar a expectativa e a qualidade de vida dos idosos. Com isso, definiram-se três pilares importantes para os que estão envelhecendo: aumentar as oportunidades de (a) participação social, (b) saúde e (c) segurança. Neste sentido, a OMS (2005) entende saúde como sendo o bem-estar físico, mental e social e propõe que, além da preocupação com as condições físicas do idoso, haja oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, o acesso ao trabalho formal ou informal e incentivo para participação na vida familiar e comunitária. Além disso, essa organização sugere ações para garantir a segurança, proteção e dignidade do idoso.

Em 2015, a OMS (2015) resgatou este tema em seu relatório mundial de Envelhecimento e Saúde e definiu Envelhecimento Saudável como sendo de otimização da capacidade funcional do idoso para um bem-estar em idade avançada. Assim, nessa publicação destacou-se que há várias mudanças que ocorrem no processo de envelhecimento como as mudanças biológicas, envolvendo danos moleculares e celulares no organismo, e as mudanças psicossociais, nos papéis e posições sociais, lidando com muitas perdas ao longo do envelhecimento. Outra expressão que vem sendo utilizada pelos estudiosos é “Envelhecimento Bem-Sucedido”, elaborada por Teixeira e Neri (2008), que consideram que um “envelhecer bem” envolve um processo de múltiplos fatores individuais, psicológicos, biológicos, sociais e ambientais, os quais determinam e modificam a saúde do indivíduo ao longo de seu envelhecimento. Essas autoras concluem que o bem-estar subjetivo é o que determinaria o sucesso no envelhecimento.

O paradigma do *Life-Span* também surgiu com a intenção do envelhecimento deixar de ser considerado um processo delimitado no tempo e no espaço, embasado na concepção de que os seres humanos estão desenvolvendo e envelhecendo de forma contínua ao longo da vida, da concepção até a morte. Paul B. Baltes (1939-2006), renomado psicólogo alemão, foi o principal precursor desta teoria (Neri, 2001, 2006). Baltes (1987) afirmou que o potencial de desenvolvimento dependerá da plasticidade individual e das condições histórico-culturais. Esse autor considerou o desenvolvimento um processo contínuo e multidimensional de alterações biológicas, cognitivas e psicossociais, que ocorrem durante todo o curso da vida, de forma heterogênea, e são impactadas pela dinâmica de desenvolvimento de cada idade. Nessa perspectiva, o desenvolvimento ocorre a partir de mudanças normativas por idade (relativas aos fatores genético-biológicos típicas de cada idade), normativas por história (ligadas aos eventos psicossociais vivenciados no processo de socialização) e não-normativas (relacionadas ligadas aos fatores biológicos ou sociais) (Neri, 2001, 2006).

Scoralick-Lempke e Barbosa (2012) ressaltaram que a perspectiva *Life-Span* tem contribuído para mudança da visão negativa do idoso, colaborando para acabar com a perspectiva antagônica existente entre o desenvolvimento e o envelhecimento, enfatizando a necessidade de um processo de envelhecimento saudável e funcional, apesar de heterogêneo, que irá depender de questões étnicas, sexuais e socioeconômicas. C. C. Ribeiro, Yassuda e Neri (2020) identificaram em seus estudos que o propósito de vida para adultos e idosos representa um recurso adaptativo positivo e um fator de proteção significativo, contribuindo para construção de um envelhecimento bem-sucedido. As autoras argumentam que pessoas com níveis elevados de propósito costumam ser mais resilientes para enfrentarem os desafios do envelhecimento e geralmente possuem uma visão positiva de suas vidas e futuro. Este aspecto mostra-se relevante frente ao aumento da longevidade que impõe cada vez mais desafios para a sociedade moderna.

Em uma das mais recentes pesquisas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2019), que adota o critério a faixa etária de 17 até 70 anos como população em idade ativa, observou-se que a participação no mercado de trabalho se mostra dentro do padrão esperado considerando o impacto de idade, tendo um aumento na fase jovem, uma estabilização na fase adulta e uma diminuição na fase mais velha. No Brasil, a aposentadoria ainda costuma acontecer na fase de meia-idade, mas com a reforma da Previdência Social este cenário deve mudar.

Esta reforma da Previdência Social aprovada pelo Congresso Nacional, que será implementada em breve, acarretará aumento do tempo de contribuição para solicitação da aposentadoria, fazendo com que os trabalhadores de meia-idade não consigam se aposentar antes dos 60 anos, visto que precisarão ter no mínimo 15 anos de contribuição e completar 62 anos de idade, para as mulheres, e 65 anos para os homens (Emenda Constitucional nº 103, 2019). Entretanto, a aposentadoria não significa, necessariamente, o fim da vida profissional, podendo ser apenas um meio de garantir parte dos recursos materiais necessários para a velhice. Com uma vida mais longa, o indivíduo precisará encontrar novos sentidos para sua existência, para viver mais tempo com melhor qualidade e satisfação (Mazzaferro & Bernhoeft, 2016).

Em estudo realizado em 2016 pelo Sistema Estadual de Análise de Dados (Saede) (Guerra, 2016), constatou-se que a aposentadoria denota ser insuficiente para manutenção da subsistência ou do padrão de vida, e identificou o aumento da permanência ou inserção de idosos na força de trabalho na região Metropolitana de São Paulo, sobretudo na faixa dos 60 aos 64 anos, diminuindo progressivamente com o avanço da idade, principalmente depois dos 70 anos (Guerra, 2016). Assim, segundo a pesquisa do IPEA (2019), as projeções para o futuro apontam para um aumento na taxa de participação dos trabalhadores mais velhos, em decorrência das transformações tecnológicas e mudanças no sistema previdenciário no Brasil, principalmente pelo provável aumento da idade mínima para aposentadoria.

Esses dados confirmam o crescente interesse e/ou necessidade dos indivíduos continuarem trabalhando na velhice, independentemente de estarem aposentados ou não. Ademais, revelam a tendência de aumento da intenção dos indivíduos trabalharem pelo menos até os 70 anos. Contudo, mesmo tendo o desejo de continuar trabalhando, o período que, em tese, antecede a efetivação da aposentadoria, a fase pré-aposentadoria, vivenciada pelos trabalhadores na faixa entre 50 e 60 anos, provoca nos indivíduos sentimentos de medo e insegurança (Barbosa & Traesel, 2013). De tal maneira, evidenciou-se que essa fase da vida se torna ainda mais desafiadora ao considerar que estes trabalhadores serão, provavelmente, os primeiros a serem afetados pela reforma da previdência.

Essa nova realidade tem estimulado as pessoas de meia-idade a darem novos sentidos para suas vidas profissionais, podendo continuar na mesma profissão por mais tempo ou buscar novas identidades profissionais. Neste sentido, o significado que a pessoa atribui ao trabalho também influencia na decisão sobre a continuidade ou não no mercado de trabalho após aposentadoria.

Quando a aposentadoria gera o encerramento da vida laboral ou ocorre o desemprego na meia-idade, a qualidade do envelhecimento pode ser comprometida. A aposentadoria costuma ser caracterizada por transformações psicossociais com o afastamento das rotinas laborais, gerando mudanças nos papéis sociais, nas relações interpessoais e nos aspectos econômicos, impactando na qualidade de vida. Segundo B. F. Silva, Albuquerque e L. A. S. Andrade (2019), o significado da aposentadoria está relacionado ao sentido que uma pessoa atribui ao trabalho em sua vida, assim, o desligamento com a aposentadoria poderá representar um momento positivo, representando descanso, lazer ou novas oportunidades, ou negativo, gerando frustração e perdas. P. C. C. Ribeiro, Almada, Souto e Lourenço (2018) e Guerson, França e Amorim (2018) confirmam que o trabalho para o idoso impacta na satisfação da vida.

O cenário atual do mercado de trabalho com a reforma da Previdência e a crise econômica somado ao aumento da longevidade impactam significativamente na vida dos profissionais de meia-idade (entre 40 e 60 anos), fazendo com que precisem – e queiram – manter-se produtivos e economicamente ativos por mais tempo, independente da aposentadoria, por questões financeiras, culturais ou sociais (J. M. Souza, 2017). Indivíduos na meia-idade começam a sofrer com as particularidades impostas pelo processo de envelhecimento no desenvolvimento humano, mas mostram-se mobilizados pela própria energia psíquica a fazerem transformações profundas e significativas em suas vidas, o mesmo podendo ocorrer no âmbito profissional. Contudo, ter um trabalho significativo e uma identidade profissional na maturidade torna-se algo mais complexo nessa fase da vida em comparação às outras fases, por ser um período que costuma desencadear intensas mudanças pessoais e contextuais, mobilizando crises e oportunidades de desenvolvimento (Quishida & Casado, 2009; M. A. L. A. Silva & S. R. Neves, 2017).

Compreender sentido do trabalho para indivíduos que se encontram nessa fase da vida representa um tema importante e emergente, devido às constantes mudanças e transformações da sociedade contemporânea centrada no capitalismo, que supervaloriza o trabalho na vida humana. Pela relevância do trabalho na vida humana, vários autores estudaram este tema na meia-idade e velhice (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Bitencourt, Gallon, M. K. Batista, & Piccinini, 2011; Bourry & L. B. Oliveira, 2016; D. V. F. Costa & Nascimento, 2019; França, Menezes, Bendassolli, & Macedo, 2013; Guerson et al., 2018; Hanashiro & M. F. M. W. M. Pereira, 2020; Lopes, 2019; Macêdo, Bendassolli, & Torres, 2017; Pinheiro, Bendassolli, & Borges, 2017; Quishida & Casado, 2009; A. R. P. Silva, 2014; J. M. Souza, 2017), sendo que, destacam-se as pesquisas relacionadas ao sentido do trabalho, aposentadoria e/ou transição profissional. A seguir serão apresentados os principais achados de algumas das pesquisas nacionais relacionadas ao tema, referentes ao período de 2009 a 2020.

Quishida e Casado (2009) constataram em seus estudos que a convicção positiva em seus potenciais e a ressignificação do trabalho, facilitaram o processo de adaptação à transição de carreira na meia-idade. Bendassolli e Borges-Andrade (2011) identificaram uma elevada centralidade do trabalho nos profissionais de indústrias criativas de diversas faixas etárias. Nesta mesma época, Bitencourt et al. (2011) constataram que a ruptura com a atividade profissional no processo aposentadoria gerou reações positivas nos entrevistados, mesmo assim, alguns possuíam a necessidade de se manterem ativos. França et al. (2013) concluíram que os preditores que influenciam a decisão de continuarem trabalhando na mesma organização ou em *bridge employment*, foram os aspectos ligados ao sentido e importância do trabalho, a percepção de autonomia e flexibilidade. Contudo, Mountian e Diaz (2018) identificaram que para aqueles profissionais mais velhos que sempre foram assalariados formais e não encontram outra oportunidade de emprego, costumam ter maior resistência para transição para o trabalho autônomo.

Em seus estudos com pessoas acima de 40 anos, A. R. P. Silva (2014) constatou que o sentido do trabalho está associado a sobrevivência, a sua identidade, a realização, a percepção de não serem profissionais velhos, a terem planos para o futuro, integração dos profissionais velhos com os novos, e a terem saúde. J. M. Souza (2017) identificou alguns aspectos que dão sentido ao trabalho para pessoas mais velhas, tais como: a importância do *status* social e reconhecimento; uma preocupação com a subsistência, entre os aposentados e não aposentados; e uma preocupação em fazer uma gestão mais fluida do tempo de trabalho e tempo livre.

A. V. S. Silva (2016) e R. T. Souza (2018) estudaram as estratégias em transições na meia-idade e constaram que não há linearidade no processo de transição e vários fatores psicossociais podem influenciar neste processo. Guerson et al. (2018) constataram que o trabalho gera satisfação na vida dos aposentados e destacaram como motivos a percepção do trabalho, a satisfação com o retorno financeiro e os motivos intrínsecos como sensação de

satisfação e produtividade. Macêdo et al. (2017) concluíram que a intenção dos aposentados em continuarem ativos está relacionada a falta de outros interesses e recurso para evitar a ociosidade, sendo que os que tiveram a intenção de parar de trabalhar queriam usufruir o tempo livre e ter mais qualidade de vida.

D. V. F. Costa e Nascimento (2019) ressaltaram em um estudo sobre o sentido no trabalho, para os idosos aposentados (inativos ou ativos profissionalmente) que o trabalho contribuiu na construção de suas identidades psicológicas e sociais, além de possibilitar a busca de sentido existencial, elemento que evidencia a centralidade do trabalho na vida destes indivíduos. Neste mesmo ano, em um outro estudo sobre o sentido do trabalho para profissionais de meia-idade, Lopes (2019) constatou a importância do trabalho na vida destes profissionais, sendo que querem permanecer ativos na velhice, mas em diferentes condições. Essa autora também identificou que estes profissionais vivenciam discriminação etária dentro e fora do trabalho.

Essa temática, discriminação etária (etarismo), ligada à dos profissionais mais velhos no mercado também foi observado nos estudos de Bourry e L. B. Oliveira (2016), referente aos aspectos que influenciaram a transição de carreira de profissionais na maturidade após a demissão. Hanashiro e M. F. M. W. M. Pereira (2020) definem o etarismo como sendo os estereótipos, preconceito e discriminação existentes em relação a idade dos profissionais mais velhos. Por fim, apesar da diversidade de estudos identificados, não foi constatado nenhum com recorte específico do sentido do trabalho para profissionais que fizeram uma transição de carreira na meia-idade, conforme proposta deste estudo.

1.2. Carreira e Transição

Carreira pode ser definida como uma sequência de posições ocupadas ao longo da vida de uma pessoa, envolvendo a sequência de atitudes e comportamentos, associadas com as experiências e aprendizados relacionados ao seu trabalho (Super & Hall, 1978). Segundo

Rizzatti, Sacramento, Valmorbida, Mayer e M. Z. Oliveira (2018), atualmente, a carreira pode ser entendida como sendo o significado atribuído pela pessoa aos seus comportamentos vocacionais e suas experiências laborais.

De acordo com Chanlat (1995, 1996), o conceito de carreira surgiu no século XIX em uma visão tradicional marcada pela divisão social, estabilidade, enriquecimento, progressão linear e vertical, baseando-se praticamente nas atividades exercidas nas organizações. Segundo o autor, a gestão de carreira teve início nos anos 80, baseada na ideia de que a empresa cuida do plano de carreira de seus profissionais. O conceito de Carreira Tradicional predominou nos anos 50, tendo como premissa ser estável, linear, com perspectiva de progressão vertical e pouca mobilidade, sendo gerida essencialmente pelas organizações (Chanlat, 1995, 1996). A partir dos anos 70, com as mudanças nas relações de trabalho, que passaram a ser mais flexíveis e instáveis, houve a necessidade de novos estudos sobre carreira, assim foram elaborados diversos novos conceitos (Kilimnik & Visentin, 2014).

Nos anos 90 surgem os conceitos de Carreira Sem Fronteiras e Carreira Proteana. A premissa da Carreira sem Fronteiras é a mobilidade física e psicológica da pessoa, transcendendo as fronteiras organizacionais, assumindo protagonismo de sua carreira e tendo foco no desenvolvimento das suas competências. A Carreira Proteana tem como base a perspectiva inevitável da mudança, tendo foco no desenvolvimento das competências de autoconhecimento, adaptabilidade e aprendizagem contínua ao longo do tempo, a partir das mudanças pessoais ou do ambiente. O modelo de Carreira Caleidoscópica surgiu anos 2000, tendo como premissa a mudança de visão da carreira conforme alterações do cenário da vida pessoal e familiar. Esse modelo tem como base os parâmetros de autenticidade, equilíbrio e desafio. Em 2004, surge o conceito de Carreira Multidirecional tendo como premissa as carreiras flexíveis, dinâmicas, não lineares e abertas a diversas possibilidades (F. A. S. Rosa, Zampier, & Stefano, 2017).

A partir dos anos 80, com advento da revolução tecnológica e da sociedade da informação, e os impactos da diversidade no contexto social e econômico, surgem novos conceitos de carreira que visaram atender às novas demandas sociolaborais da sociedade contemporânea (M. A. Ribeiro, 2011). Donald E. Super foi um dos pioneiros a estudar desenvolvimento de carreira e desenvolveu o modelo de *Life Span/Life Space*. Esse autor entendia que a carreira estava relacionada aos diversos papéis sociais, não apenas o do trabalho, portanto, dava ênfase ao projeto de vida como um todo e a construção do autoconceito por meio do trabalho, não apenas a carreira. Assim, esse modelo tem como referência o desenvolvimento das atividades de carreira de forma evolutiva e dos diversos papéis exercidos ao longo da vida. Essa proposta de Super tem sido aprimorada por Mark Savickas (Rizzatti et al., 2018).

O modelo de Construção da Vida (*Life Designing*) surgiu a partir das concepções desenvolvidas por Donald Super, tendo como principal precursor Mark Savickas. A perspectiva do modelo de Construção da Vida baseia-se nos conceitos da Teorias de Construção de Si (*Theories of Self-Constructing*) de Guichard (2005) e da Construção de Carreira (*Career Construction*) de Savickas (2005), considerando o ciclo vital ao longo da vida, sendo estruturada para ser duradoura, holística, contextual e preventiva (Duarte et al., 2010; M. A. Ribeiro, 2011). Dentre as propostas desse modelo, destaca-se o conceito da adaptabilidade de carreira, definida como um constructo psicossocial relacionado a capacidade de flexibilidade de uma pessoa e a sua disposição para mudança, para lidar e se ajustar às necessidades subjetivas e demandas externas do ambiente, frente aos obstáculos que possam surgir na carreira (Ambiel, 2014).

Guichard (2009, 2012) considerou o indivíduo como um ser plural e dinâmico, imerso em um processo contínuo de síntese de si ao longo da vida, tendo em vista suas experiências passadas, presentes e suas expectativas futuras, que dão sentido à sua existência. O autor propôs o modelo “*Se faire soi*”, a Teoria da Construção de Si (*Self-Construction*), para compreender como os indivíduos constroem suas vidas por meio do trabalho na sociedade em que vivem. Nesse modelo a identidade é considerada um processo de construção e reconstrução de si

mesmo, por meio de produção de narrativas identitárias, que permitem a realização do processo de significação de si, dos outros e das relações, auxiliando na compreensão de si mesmo pela própria pessoa e pelos outros. Neste sentido, as construções identitárias devem ser entendidas como multidimensionais, apresentando várias facetas inter-relacionadas (M. A. Ribeiro, 2014).

Vozniak, Mesquita e P. F. Batista (2016) afirmaram que a identidade profissional surge como um construto de natureza dinâmica, relacional e situacional, que resulta da criação de sentido e (res)significação dos próprios valores e das experiências pessoais, educacionais e profissionais, no decorrer da trajetória profissional. Ibarra (1999, 2009) descreveu que, para Edgar Schein, a identidade profissional é um conjunto relativamente estável e duradouro de atributos, crenças, valores, motivos e experiências por meio dos quais uma pessoa se define em um papel profissional. Segundo a autora, Schein afirmou que a identidade profissional se constrói ao longo do tempo, por meio das experiências vividas e dos *feedbacks* significativos que contribuem para que o indivíduo tenha novos *insights* sobre suas preferências, talentos e valores centrais.

Na concepção de Ibarra (1999, 2009), a identidade profissional é a percepção: (a) de como nos vemos em nosso papel profissional; (b) de como nos mostramos para os outros, sobre nós mesmos; e (c) de como vivenciamos nossa vida no trabalho. A autora afirmou que uma mudança de papel profissional exige novas habilidades e atitudes, provocando mudanças na autoimagem de um indivíduo, portanto, realizar uma mudança (ou transição) de carreira significa a redefinição da sua Identidade Profissional (*Working Identity*).

Para Ibarra (1999), mudar de carreira corresponde a repensar e redefinir a própria identidade profissional. Nessa concepção, uma identidade muda na prática quando o indivíduo: (a) tem novas experiências concretas; (b) interage e se conecta com pessoas diferentes; e (c) ressignifica e atribui novos sentidos para sua vida. Esse processo de mudança de identidade profissional é denominado pela autora de “*Provisional Selves*”, que se trata dos “*eus*

provisórios” explorados e testados para a adaptação ao novo papel, servindo como tentativas para possíveis identidades profissionais, em uma ação subjetiva de construção de uma nova identidade (Ibarra & Petriglieri, 2016).

Para W. Bridges (1986, 2004) e W. Bridges e S. Bridges (2016), o conceito de transição e mudança são distintos, sendo transição um processo “interno” (psicológico), focado na alteração do estado subjetivo, e mudança um processo externo e situacional, tendo foco no resultado. Segundo esses autores, a transição acontece mais lentamente que a mudança, pois a transição refere-se a um processo interno complexo. Nessa concepção, cada transição começa com um final, mas geralmente não é possível descobrir a necessidade de um final até que tenhamos feito a maioria das mudanças externas envolvidas neste contexto. Portanto, tais autores defendem que todas as transições, inclusive a de carreira, correspondem a um processo composto por três fases denominadas término, zona neutra e novo começo.

De acordo com o modelo de transições de W. Bridges (1986, 2004) e W. Bridges e S. Bridges (2016), a fase do término seria o início do processo de transição. Representa o final de uma condição vivida pela pessoa, que contempla identidade social, papel profissional, status, dinheiro e relacionamentos. Nesta fase, as pessoas eliminam antigos papéis enquanto ainda não possuem um novo e precisam lidar diretamente com as perdas sofridas. Para os autores, nesta fase podem se manifestar sentimentos como raiva, tristeza, medo, depressão, negação, frustração e confusão, gerando diferentes intensidades de sofrimento.

W. Bridges (1986, 2004) e W. Bridges e S. Bridges (2016) descrevem que a fase da zona neutra começa com o desapego e representa o período intermediário entre o que a pessoa era e o que ainda será, quando uma identidade é abandonada, mas ainda não há uma nova para substituí-la. Neste momento costuma ocorrer um realinhamento psicológico, pelo qual as pessoas estão criando novos processos e aprendendo quais serão os novos papéis. Este período costuma ser confuso, ambíguo e instável para a pessoa, podendo gerar sentimentos de ansiedade,

frustração, desorientação, apatia ou ceticismo. Por outro lado, também pode ser criativo e inovador, desencadeando sensação de excitação, motivação e resistência.

Segundo os autores W. Bridges (1986, 2004) e W. Bridges e S. Bridges (2016), a fase do novo começo representa o início de uma nova identidade, um recomeço, e envolve adquirir novos valores, significados e atitudes, realinhando e renovando seus propósitos e energia. Neste momento podem surgir alívio, confusão, incerteza e compromisso, fazendo com que a pessoa se sinta animada, energizada e comprometida.

A fase do novo começo costuma ser a mais fácil da transição, visto que, a finalização e a zona neutra costumam ser as mais difíceis e de potencial de sofrimento. Assim, uma transição bem-sucedida envolve vivenciar e aceitar cada etapa do processo gradualmente, para se adaptar à nova situação que a mudança traz (W. Bridges, 1986, 2004; W. Bridges & S. Bridges, 2016).

Para J. S. Dutra (2017), a transição de carreira acontece quando uma pessoa realiza um movimento em sua carreira que gera uma nova identidade profissional, provocando um grande estresse. Apesar de considerar um processo emocionalmente doloroso, acredita que ofereça oportunidade de realização pessoal e profissional. Segundo o autor, as pessoas nunca estarão totalmente preparadas para uma transição de carreira, por implicar em uma mudança de identidade, que ocorre ao longo do processo. Contudo, ressalta que estar consciente de como acontece um processo de transição de carreira poderá auxiliar no enfrentamento das incertezas e ansiedades típicas desta situação.

J. S. Dutra (2017) identificou quatro etapas que caracterizam o processo de transição de carreira: 1- Etapa racional; 2- Etapa Emocional; 3- Etapa do Limbo; e 4- Etapa da Consolidação da Nova Carreira. Segundo o autor, a primeira etapa é a racional, quando há decisão baseada na razão e lógica de abandonar uma condição profissional e buscar outra. Esta fase costuma ser seguida pela segunda etapa que é a emocional, quando há sentimento de perda de algo importante, por renunciar uma identidade profissional construída e vivenciada por tanto tempo, gerando grande desgaste emocional. Na terceira etapa, a do limbo, a pessoa perde a referência da identidade anterior sem ter

construído uma nova, sentindo profundo desconforto. Caso a pessoa fique tempo prolongado nesta fase, pode desencadear um processo de depressão. Na última fase, a etapa da consolidação da nova carreira costuma ser caracterizada por uma necessidade da pessoa se reinventar. Representa a fase de construção de uma nova identidade profissional. Por estar começando na nova atividade, costuma ser comum aparecerem, inicialmente, sentimentos de incompetência e insegurança.

Segundo Louis (1980), transição profissional seria o período no qual a pessoa está mudando suas funções, papéis profissionais ou orientações. O autor identificou nove tipos de transição, cinco relacionados às transições entre funções e quatro relacionadas às transições intrafunções, sendo as transições entre funções ou papéis: 1- entrada e reentrada, quando a pessoa inicia em um trabalho ou quando retorno de um afastamento; 2- intracompanhia, quando a pessoa assume papel diferente na mesma empresa; 3- intercompanhia, quando a pessoa muda de empresa, mas em função similar; 4- interprofissão, quando a pessoa muda de atividade profissional; e 5- saída, quando uma pessoa se desliga de um emprego. Quanto às transições dentro da mesma função ou papel: 6- ajustes intrafunção, quando são incorporadas novas funções às funções atuais de trabalho; 7- ajustes extrafunção, quando funções de não trabalho (uma função da vida, como função familiar) muda as funções de trabalho de uma pessoa; 8- transição de função ou papel, quando a pessoa tem uma progressão normal do ciclo de sua carreira; 9- transição no estágio da vida, refere-se a passagem pelos estágios normais do desenvolvimento humano (Louis, 1980).

Schlossberg (1981) apresentou um modelo de transição da vida de modo geral, descrevendo a complexidade da capacidade humana em lidar com as mudanças em suas vidas. A autora considerou que transição pode ocorrer se um evento ou não evento resultar em mudanças em relação a si mesmo o ao mundo, gerando mudanças no comportamento e nos relacionamentos. Ainda, de acordo com Schlossberg (1981), a adaptação à transição é um processo dinâmico e que teria três fatores de influência sobre a qualidade de uma transição,

contribuindo para que seja bem sucedida: 1- as características particulares da transição; 2- as características dos ambientes de pré e pós-transição; e 3- as características do indivíduo que vivencia a transição. De tal modo, a adaptação à transição é um processo pelo qual a pessoa deixa de estar imersa na preocupação com a transição para integrar a transição à sua vida.

Portanto, com base nos conceitos apresentados, pode-se afirmar que o processo de transição de carreira costuma ser complexo e subjetivo, considerando as particularidades da fase de meia-idade descritas anteriormente. Assim, entendemos que esse processo se torna desafiador no cenário social, econômico e político vigentes, tornando os estudos relacionados a esses temas recurso relevante.

1.3. Sentido do Trabalho

Ao longo da história, o trabalho sempre teve um papel importante na vida das pessoas e foi estudado por diferentes perspectivas. O trabalho se mostra uma atividade complexa, polissêmica e multifacetada. Para melhor compreensão das concepções do trabalho, se faz necessário resgatar algumas contribuições significativas sobre seu estudo (D. R. Neves, Nascimento, Felix Jr., F. A. Silva, & R. O. B. Andrade, 2018). A origem da palavra “trabalho” está associada ao verbo *tripaliare* do latim, que é oriundo de *tripalium*, representando um instrumento de tortura, situação de punição e sofrimento (Albornoz, 2012; R. Antunes, 2009). Na visão filosófica, originada na Grécia, o ato de trabalhar vem sendo compreendido por dois significados como: (a) *érgon*, tendo uma concepção positiva, representando um momento de expressão de vida, criação, humanização e emancipação; ou (b) *pónos*, em uma concepção negativa, representando fadiga, servidão, degradação e alienação (R. Antunes, 2009; Woleck, 2002).

Na antiguidade, o trabalho estava relacionado à produção de produtos ou serviços importantes para a sobrevivência. Com o capitalismo, o processo de trabalho tornou-se um processo de consumo da força de trabalho, regulado pelo valor da troca, cálculo dos lucros e

acumulação de capital. Neste sentido, o capitalismo passou a ter controle sobre o produto ou serviço que compra do trabalhador, passando a ter um caráter de mercadoria, assim deixou de pertencer ao produtor original e tornou-se propriedade do capitalista que pagou pelo trabalho (R. Antunes, 2009).

Segundo o estudo de C. V. S. Ribeiro e Léda (2004), na época da produção artesanal havia maior grau de realização com o trabalho, haja vista o artesão ser o autor, executor e proprietário do seu produto, se identificando com o seu produto e sendo responsável direto pelos resultados. Contudo, de acordo com esses autores, com o advento da Revolução Industrial, os aspectos emocionais do trabalho foram deixados de lado e predominou a racionalização no mundo dos negócios.

Woleck (2002) destacou que o trabalho adquiriu um sentido mais positivo a partir da Idade Média, quando foi considerado um espaço no qual a pessoa poderia aplicar suas capacidades. Este autor afirmou que, antes, o trabalho era uma atividade feita por escravos e servos, mas na sociedade moderna, com o capitalismo, o trabalho passou a ser associado a emprego assalariado. Na era moderna houve a distinção do trabalho qualificado e não qualificado, manual e intelectual, produtivo e não produtivo, assim como o trabalho tornou-se uma dimensão central da vida e o tempo livre ficou restrito, transformando-se em uma prática compulsiva e constante.

Para Woleck (2002), há distinções entre os conceitos de ocupação, trabalho e emprego: (a) ocupação representaria uma atividade exercida por uma pessoa, seja na forma de lazer, tarefas em geral ou mesmo uma função profissional; (b) trabalho estaria relacionado a uma ocupação econômica; e (c) emprego indicaria uma atividade remunerada por um empregador. D. V. F. Costa e Nascimento (2019) corroboram essas definições ao afirmarem que o trabalho seria qualquer atividade remunerada que faça sentido para a pessoa que executa e emprego seria as atividades com vínculo legal, visando principalmente suprir as necessidades de sustento da própria pessoa.

Ao longo do século XX, o trabalho esteve associado aos sistemas produtivos e processos de trabalho baseados nos conceitos do taylorismo e fordismo, desenvolvidos por Frederick Taylor e de Henri Ford, respectivamente (R. Antunes, 2009). Esses sistemas baseavam-se em um processo de produção em escala, mais homogeneizado e verticalizado, e a produção tinha um caráter de mercadoria. Na sociedade contemporânea, apesar de ainda carregar o sentido de obrigação, dever e responsabilidade, o trabalho adquiriu característica de construção de significados para as pessoas, em uma perspectiva psicológica e cognitiva (Bertoncelo & Junqueira, 2017). O homem passou a ser valorizado por ser proprietário e consumidor, tornando o trabalho um meio de conquista do sucesso econômico, colocando as outras esferas da vida em segundo plano (C. V. S. Ribeiro & Léda, 2004).

R. Antunes (2004, 2009), a partir de uma perspectiva sociológica de orientação marxista, considera o trabalho uma questão crucial na vida humana, que constrói o próprio homem, e relaciona os sentidos do trabalho com os da própria vida. Para este autor, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, por meio do qual o homem equilibra, regula e controla sua interação com a mesma, por intermédio de suas ações. Neste sentido, ao atuar no meio, ao modificar a natureza, o homem modifica a sua própria natureza.

R. Antunes (2009) considera o trabalho como sendo o primeiro momento de realização do indivíduo. Portanto, afirma que, para poder ter uma vida cheia de sentido, é necessário que a pessoa tenha um trabalho com sentido, ou seja, que o trabalho não seja apenas um provedor de recursos financeiros. Contudo, uma vida dotada de sentido não se resume exclusivamente à esfera do trabalho. Para esse autor, além de um trabalho com sentido, a pessoa precisa ter uma vida autêntica fora do trabalho, que possibilite o uso autônomo do tempo livre para se humanizar e se emancipar por intermédio das artes, da literatura, da música e do ócio. Entretanto, atualmente, o tempo livre está contaminado pela sociedade do capitalismo, sendo utilizado para o consumo de mercadorias materiais ou imateriais. Assim, R. Antunes (2009)

defende a concepção de uma sociedade em que liberdade e trabalho se complementem, mutuamente, para uma vida dotada de sentido a partir do trabalho.

Na perspectiva psicodinâmica, que tem como principal representante Christophe Dejours, os estudos sobre o trabalho concentram-se na relação entre subjetividade e o ato de trabalho. Os conceitos de Dejours (2004) tem como premissa a concepção de que o trabalho mobiliza a personalidade por completo, sendo um aspecto central para o desenvolvimento psíquico e a construção da identidade do indivíduo, tornando-se essencial para satisfação das necessidades psicológicas e sociais. O autor afirma que, ao produzir algo, a pessoa realiza um trabalho psíquico que pressupõe transformar-se a si mesmo, e que a centralidade do trabalho na vida das pessoas impacta na construção do sujeito, por ser um espaço de confronto entre o individual (crenças, valores e concepções do sujeito) e o social.

Por considerar o trabalho como um mediador imprescindível entre o indivíduo e a sociedade, tendo um caráter central nas relações humanas, Dejours e Deranty (2010) adotam o conceito de centralidade do trabalho. Diante disso, enfatiza-se que o trabalho é central para a formação da subjetividade, fazendo distinção entre quatro formas da centralidade do trabalho para os indivíduos: (a) referente à saúde subjetiva (psicológica); (b) na estrutura das relações entre os gêneros (homem e mulher); (c) na relação com a comunidade (social e política); e (d) relacionada ao conhecimento do trabalho (objetivo e subjetivo) (Dejours & Deranty, 2010).

Dejours (2004) ressalta que o trabalho seria uma fonte de sofrimento e prazer, um catalizador de angústias e necessidades humanas, podendo provocar o melhor ou o pior na vida de uma pessoa, por meio de um processo de subjetivação. Considerando que o prazer no trabalho seria essencial na construção da identidade singular, com a possibilidade de uma conexão privilegiada entre trabalho e prazer ou autorrealização, muitos indivíduos tornam-se bastante apegados ao seu trabalho (Dejours, 2004, 2011; Dejours & Deranty, 2010). Dejours e Deranty (2010) afirmam, ainda, que o trabalho vai além do ato de produzir, mas envolve

transformar a própria pessoa que trabalha. Além disso, tais autores consideram que o desemprego priva a pessoa do direito de trabalhar, afetando os aspectos sociais e a construção da subjetividade, gerando sofrimento psíquico.

Significados e sentidos do trabalho são constructos complexos, multidisciplinares e dinâmicos, sendo estudados por diversas linhas teóricas. Na literatura científica não há um consenso sobre a utilização dos termos “sentidos” e “significados” do trabalho entre os pesquisadores, principalmente na Psicologia (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Tolfo & Piccinini, 2007). No estudo de Bendassolli, Coelho-Lima, Araujo e Carvalho (2015) referente às produções científicas brasileiras sobre o sentido e significado do trabalho, identificou-se que há uma diversidade de terminologias utilizadas, visto que algumas usaram somente significado do trabalho, somente sentido do trabalho ou ambos os termos, sentido e significado, enquanto em outras não foi possível identificar terminologia utilizada.

De acordo com E. F. Pereira e Tolfo (2016) e Rosso et al. (2010): (a) alguns autores entendem os termos “significado” e “sentido” como sendo distintos entre si, relacionando “significado” à construção social, com ênfase nas cognições e interpretações compartilhadas socialmente sobre trabalho, por serem influenciados pelo ambiente e contexto social, enquanto “sentido” estaria relacionado à construção individual, tendo foco na compreensão dos mecanismos relacionados a importância percebida e sentida em relação ao trabalho para cada pessoa; e (b) outros autores, porém, consideram os termos semelhantes ou complementares de um mesmo construto, contudo cabe ressaltar que apesar de alguns teóricos utilizarem diferentes termos em seus estudos, muitas vezes abordam os mesmos aspectos de estudo.

Bendassolli e Gondim (2014) corroboram a distinção entre significado e sentido do trabalho. Nesse estudo, os autores atribuem ao significado a construção compartilhada coletivamente, envolvendo objetivação de uma interpretação, e ao sentido um aspecto individual e subjetivo, relacionado aos órgãos dos sentidos. Além disso, os autores em questão

propõem inclusão do conceito de função psicológica do trabalho, que poderia ser entendida como a interrelação articulada entre significados e sentidos por meio das atividades do trabalho na construção da pessoa como ser social em um contexto concreto.

Segundo estudo de E. F. Pereira e Tolfo (2016), na perspectiva sociohistórica de Vygotski, significado e sentido seriam categorias diferentes, mas interdependentes, pertencentes ao processo de significação. Essas autoras destacam, nos conceitos de Vygotski, que o significado representa o próprio signo e envolve o processo pelo qual o ser humano transforma a natureza, a realidade e a si mesmo pela atividade, atribuindo-lhes conceito e estruturando a consciência humana. Enquanto, o sentido seria o resultado do significado, porém com caráter mais amplo e complexo que o significado. Tolfo, Coutinho, Baasch e Cugnier (2011) também ressaltam que, para Vygotski, o significado é generalizável e socialmente compartilhável, ocorrendo nas interações sociais e respeitando os processos subjetivos individuais. O sentido, por sua vez, está relacionado às atividades individuais de uma pessoa em relação a sua vida e na forma que apreende os eventos objetivos.

Existem várias perspectivas sobre significado do trabalho. Segundo Tolfo et al. (2011), os conceitos de trabalho são influenciados pelos contextos histórico e social vigentes e mudam ao longo da história. Estes autores agruparam os principais estudos contemporâneos da Psicologia como sendo baseados por diferentes perspectivas, que seriam: (a) os cognitivistas, que entende o sentido do trabalho como sendo uma cognição multifacetada, caracterizada por aspectos subjetivos, sócio-histórico e dinâmico; (b) os existencialistas, baseando seus estudos no princípio da necessidade humana de busca de sentido na vida; (c) os construcionistas, que consideram o sentido uma construção social e se baseiam na interrelação existente entre os sentidos gerados pela pelas pessoas e a realidade para compreensão da construção dos significados, por meio de diversos fatores do contexto no qual as pessoas estão inseridas; (d) os sócio-históricos, que se baseiam nas generalizações das práticas sociais vigentes na época, a

partir das experiências vividas na interação com o ambiente sociocultural; e) e os culturais, tendo a cultura como elemento central de estudo, que são construídos com base no contexto político, econômico, histórico e social.

Schweitzer, Gonçalves, Tolfo, e N. Silva (2016) também identificaram em seu estudo as perspectivas sócio-histórica, cognitivista, existencialista e construcionista, mas não consideraram a perspectiva cultural. Entretanto, incluíram como uma das perspectivas a abordagem psicodinâmica, a qual entende que o trabalho precisa fazer sentido para a pessoa, seus pares e a sociedade, sendo construído a partir dos conteúdos significativos da pessoa e do objeto. Bendassolli e Tateo (2018) propõem uma leitura social do significado do trabalho, com atenção aos fatores culturais e na dimensão mais coletiva de significado. Esses autores considerarem o trabalho essencialmente uma questão existencial, que contribui para construção da identidade da pessoa, atuando como mediador entre os aspectos pessoais e sociais, e resgatam a perspectiva do trabalho como um fenômeno cultural.

Historicamente os primeiros a estudarem o sentido do trabalho foram os psicólogos Hackman e Oldhan (1976), tendo como foco a relação da qualidade de vida no trabalho com os sentidos atribuídos ao trabalho. Para estes autores, os constructos “sentido” e “motivação” estão intrinsecamente relacionados, uma vez que o sentido atribuído ao trabalho impacta diretamente no desenvolvimento da motivação intrínseca para este trabalho. De acordo com Morin (2001), para Hackman e Oldham, há três elementos psicológicos que impactam na motivação e satisfação no trabalho: (a) o sentido que a pessoa percebe sobre seu trabalho; (b) o sentimento de responsabilidade em relação aos resultados obtidos; e (c) o conhecimento sobre seu desempenho no trabalho. Tais autores também identificaram que os aspectos que colaboram para a construção de sentido do trabalho seriam: (a) o trabalho ter uma variedade das tarefas para utilização de diferentes competências; (b) ter identidade, permitindo a obtenção de resultados concretos; e (c) ter significado para as pessoas envolvidas.

A pesquisa do grupo denominado Equipe de Pesquisa do Significado do Trabalho (*Meaning of Work International Research Team - MOW*), realizada em 1987 em uma perspectiva cognitivista, é concebida como estudo referência sobre a temática. Os pesquisadores do Grupo MOW afirmam que o trabalho molda a existência humana e definem o significado do trabalho como um constructo psicológico multidimensional e dinâmico, construído a partir de variáveis pessoais e ambientais, e composto por três dimensões principais (E. F. Pereira & Tolfo, 2016; Spinelli-de-Sá & Lemos, 2018). A primeira dimensão que se destaca nos estudos do Grupo MOW é a centralidade do trabalho, componente importante para compreensão sobre o sentido do trabalho, a qual se refere ao grau de importância que o trabalho tem na vida, o quanto o trabalho é central para a autoimagem do indivíduo, sua importância em relação aos outros aspectos significativos da vida dele em um determinado momento.

A segunda dimensão está relacionada às normas sociais sobre o trabalho, aos aspectos éticos, recompensas, deveres e direitos do trabalhador, proporcionando o senso de justiça no indivíduo entre o que ele recebe pelo trabalho feito que entrega. Já a terceira dimensão abrange os resultados valorizados do trabalho, que está relacionado aos valores que justificam a realização das atividades para o indivíduo, aos motivos que levam o indivíduo a trabalhar. Dessa maneira, o sentido do trabalho impacta nas crenças sobre o que é legítimo e tolerável no trabalho (D. R. Neves et al., 2018; Pereira & Tolfo, 2016; Tolfo & Piccinini, 2007).

Vários estudos se basearam no conceito de significado do trabalho do Grupo MOW (Bendassolli & Gondim, 2014), como, por exemplo, a psicóloga canadense Estelle Morin, que estudou o sentido do trabalho na atualidade, na concepção existencialista. Em pesquisas realizadas por Morin (2001), mais de 80% das pessoas responderam que trabalhariam mesmo se tivesse muito dinheiro para terem uma vida confortável, sendo que, os principais motivos alegados foram: (a) para poder se relacionar com pessoas, (b) para ter sentimento de pertencimento, (c) para evitar o tédio e se ocuparem e (d) para ter um objetivo na vida. Portanto,

o trabalho representa um elemento importante na vida das pessoas e na sociedade. O trabalho não se restringe à questão econômica para o sustento e subsistência da vida, representa uma atividade pela qual a pessoa se conecta com o mundo, exercita seus talentos e potenciais, cria valores e se define. Quando o trabalho atende positivamente estas questões humanas, gera um sentimento de realização, trazendo significado para a vida da pessoa (Morin & Forest, 2007).

Para Morin (2001) e Morin e Forest (2007), o sentido do trabalho pode ser descrito com base em três elementos: (a) o significado que o indivíduo atribui ao trabalho, as representações que essa atividade tem e o valor atribuído a ele; (b) a direção, a orientação para trabalhar, o que o indivíduo procura no trabalho e os projetos que guiam suas ações; e (c) a coerência entre o indivíduo e o trabalho que realiza, o equilíbrio e harmonia que o ser humano alcança entre suas expectativas, seus valores, suas ações diárias e seus relacionamentos no trabalho.

Morin (2001, 2008) e Morin & Forest (2007) também definiram as principais características do trabalho significativo: (a) utilidade do trabalho, quanto a fazer algo que seja útil para os outros e sociedade; (b) integridade moral, sobre executar um trabalho moralmente justificável quanto a sua realização e resultados; (c) aprendizado e desenvolvimento, que seria realizar um trabalho que envolva suas habilidades, desenvolver seu potencial e alcançar seus objetivos; (d) autonomia, envolvendo a possibilidade de exercer seu poder de tomar decisões e iniciativas no seu trabalho; (e) qualidade das relações, quanto a ter um trabalho que possibilite ter contatos interessantes e boas relações profissionais; (f) reconhecimento, que envolve fazer um trabalho que seja reconhecido e recompensado de maneira justa, para receber o respeito merecido. Assim, o trabalho molda a identidade e a vida psíquica dos indivíduos, tendo um efeito mediador no estado psicológico desses, impactando na sociedade em que vivem.

Na perspectiva cognitivista, o modelo proposto pela pesquisadora brasileira Livia Borges, em 1997, sobre significados do trabalho também foi influenciado pelos conceitos desenvolvidos pelo Grupo MOW. Nesta perspectiva, de acordo com Borges e Alves (2001) e

Borges e Tamayo (2001), o trabalho é entendido como fonte de sentido individual e social, promovendo o sustento e colaborando na construção da personalidade e identidade. Portanto, esses autores entendem o significado do trabalho como um elemento cognitivo subjetivo, social, histórico e dinâmico, sendo, desse modo, uma concepção inacabada em constante construção. Isto é, o significado do trabalho deriva do processo de atribuição de significados pelo indivíduo, apresentando aspectos socialmente compartilhados, influenciados pelo contexto histórico da sociedade em que está inserido, adotando uma perspectiva interpretativa, contextual e sistêmica (Borges & Alves Filho, 2001; Borges & Tamayo, 2001).

O modelo cognitivista de Borges e Alves (2001, 2003) e Borges e Tamayo (2001) propõe quatro facetas do significado do trabalho: (a) a centralidade do trabalho, que representa o grau de importância que o indivíduo atribui ao trabalho em relação às outras áreas da vida (tais como, família, religião e lazer); (b) atributos valorativos, que representam os valores atribuídos ao trabalho, como o trabalho deveria ser concretamente; (c) atributos descritivos, que se referem ao que o trabalho realmente é para o indivíduo, como o trabalho de fato deve ser; (d) e hierarquia dos atributos, relacionado ao arranjo pela ordem de prioridade que o indivíduo estabelece em relação aos atributos valorativos e descritivos.

Segundo Pinheiro et al. (2017), a pesquisadora L. O. Borges desenvolveu o Inventário do Significado do Trabalho (IST), em 1997 e 1999, baseado no modelo do Grupo MOW, que se propôs a mensurar o significado do trabalho com base nos atributos valorativos e descritivos. Os cinco tipos de atributos valorativos representam: (a) o respeito e a assistência; (b) o crescimento pessoal e econômico; (c) a responsabilidade e o esforço; (d) o desgaste, desumanização e dureza; e (e) o reconhecimento, prazer e retribuição equitativa. Já os sete tipos de atributos descritivos estão relacionados ao: (a) sentir-se desgastado e desumanizado; (b) enfrentar as demandas; (c) estar ocupado; (d) ser responsável; (e) crescer pessoal e economicamente; e (f) ser respeitado e assistido.

Posteriormente, Borges e Alves Filho (2001, 2003) ampliaram este instrumento e desenvolveram o Inventário do Significado e Motivação do Trabalho (IMST) e incluíram conceitos da Teoria das Expectativas de Vroom (1995-1964). A Teoria das Expectativas se baseia no modelo de motivação desenvolvido pelo próprio Vroom, que distingue os resultados do trabalho em quatro grupos: (a) provisão salarial; (b) produção de bens e serviços; (c) interações sociais; e (d) *status* social. O IMST se propõe a mensurar os fatores relacionados ao significado do trabalho (atributos valorativos e descritivos) e a motivação ao trabalho (expectativas e instrumentalidade). Assim, os autores consideram os constructos “significado do trabalho” e “motivação” dinâmicos, por isso, sugerem que estes instrumentos precisem de constante atualização (Borges & Alves Filho, 2001, 2003).

Rosso et al. (2010) identificaram em seus estudos quatro principais fontes de significado do trabalho (*meaning*): 1- o *self*, relacionado aos valores, motivações e crenças individuais; 2- as outras pessoas ou os grupos, dentro e fora do trabalho, que podem ser agrupados quanto aos colegas de trabalho, grupos, comunidades, líderes e família; 3- o contexto de trabalho, tais como o desenho das tarefas de trabalho, a missão organizacional, as circunstâncias financeiras, os domínios não ligados ao trabalho e a cultura nacional; e 4- a vida espiritual, relacionada à espiritualidade em geral e à espiritualidade individual. Esses autores também identificaram os sete mecanismos para construção e atribuição de sentido do trabalho: 1- autenticidade; 2- autoeficácia; 3- autoestima; 4- propósito; 5- pertencimento; 6- transcendência; e 7- criação de sentido cultural e interpessoal.

Diante disso, constatou-se que a diversidade de perspectivas estaria associada às diferentes abordagens da Psicologia, que se baseiam nas concepções de homem e sociedade para compreensão dos fenômenos (Tolfo et al., 2011). Portanto, neste estudo propomos um diálogo com essas abordagens a partir da compreensão da criação de sentidos de acordo com a Abordagem Experiencial, que será descrita a seguir.

1.4. Criação de Significado – Abordagem Experiencial

Eugene Gendlin, o criador da Abordagem Experiencial ou Filosofia do Implícito, era um filósofo e psicólogo, que nasceu em Viena, na Áustria, em 1926 e faleceu em Nova York, em 2017. Considerava-se um fenomenologista experiencial e, para desenvolver suas obras, inspirou-se nas ideias filosóficas de Aristóteles, Dilthey, Husserl, Heidegger, Tiago, Wittgenstein, Sartre, Merleau-Ponty, McKeon e Dewey (Krycka, 2018). Nos anos de 1950, Gendlin conheceu Carl Rogers, na Universidade de Chicago, e ingressou em sua equipe de pesquisa, onde permaneceu por onze anos. Nessa época, teve oportunidade de participar da consolidação da Psicologia Humanista, juntamente com outros nomes consagrados como Abraham Maslow (Messias & Cury, 2006).

Nos anos 1960, Gendlin e Rogers se distanciam e Gendlin dedicou-se a estudar os motivos pelos quais alguns clientes progrediam nos seus processos terapêuticos e outros não, na Abordagem Centrada na Pessoa, na qual atuava. A partir desses estudos, desenvolveu o conceito de *Experiencing*, que pode ser traduzido como Experienciação, e deu origem ao desenvolvimento da sua Filosofia do Implícito (Messias & Cury, 2006; Messias, Lima, & Orenes, 2018). O livro *Experiencing and the Creation of Meaning*, de 1962, corresponde a um dos primeiros grandes referenciais de sua abordagem, consolidada nas décadas de 1970 e 1980. Gendlin deixou um legado de 238 artigos e monografias, além de sete livros publicados. Destacam-se a publicação de seu livro “*Focusing*”, em 1978, e a fundação do Instituto de Focalização, em 1985, que, recentemente, tornou-se internacional e possui filiais em diversos países (Krycka, 2018; Messias & Cury, 2006).

Gendlin (1961) definiu Experienciação como um processo sentido e vivenciado pelo indivíduo em relação a uma situação, acontecimento ou pessoa, que ocorre no momento presente. Dado que para esse autor os significados são experiências sentidas, não apenas estruturas cognitivas, pois experienciamos os significados. Nesta abordagem, considera-se que

a experiência é um processo de interação, que implica estar com os outros e estar em uma determinada situação. Sendo assim, a atenção está centrada na interação e no impacto dessa interação no fluxo corporal. Logo, pressupõe-se que a forma como o indivíduo se relaciona e significa suas experiências é mais importante do que o próprio conteúdo dessas experiências (Giovanetti, 2013; Messias & Cury, 2006).

Gendlin ressalta que a Experienciação é composta por seis características: (a) é um processo de sentimentos que está relacionado com algo que está sendo sentido no presente imediato, não ao que se pensa ou se diz; (b) ocorre no momento presente, no aqui e agora, pois ainda que o evento possa ter ocorrido no passado, interessa mais a experienciação imediata e presente; (c) é uma referência direta do processo sentido, capaz de direcionar a conceituação; (d) funciona como um guia para a conceituação, por possibilitar elaborar símbolos e conceitos a partir do processo sentido; (e) é implicitamente significativa, um potencial de significado para se tornar explícito; e (f) é um processo organísmico e pré-conceitual, um potencial para os conceitos, um processo organísmico sentido na consciência (Brito & Germano, 2018; Gendlin, 1961).

Por considerar que vivemos as situações com nosso corpo, que tudo passa por ele, Gendlin afirma que as sensações sentidas pelo corpo são mais importantes que os pensamentos e sentimentos em relação à experiência. Então, o autor cria uma expressão específica para representar essa sensação, carregada de significado implícito, sentida no corpo. Inicialmente, Gendlin utilizou a expressão *Significado Sentido (Felt Meaning)*, mas, posteriormente, a substituiu por *Senso Sentido (Felt Sense)*, por considerar que “*senso*” representava algo mais sensorial e corporal do que “*significado*” que, por sua vez, remeteria a algo mais cognitivo (Giovanetti, 2013; Messias & Cury, 2006) e, em certa medida, socialmente compartilhável.

Segundo Gendlin (2006), *Senso Sentido* é uma percepção corporal, uma sensação física de um significado em relação a uma situação, uma pessoa ou um acontecimento. Não é uma

experiência mental, um pensamento ou uma palavra, mas sim uma percepção profunda e difusa da situação emocional total, não apenas um sentimento, sendo difícil descrevê-la inicialmente. Nesse conceito, os significados implícitos estão inseridos nessa sensação corporal no aqui-e-agora, mesmo que a situação tenha ocorrido no passado, por ser vivenciada na interação do presente (Brito & Germano, 2018; Giovanetti, 2013).

Para Gendlin (1964), os significados explícitos e implícitos estão na consciência, assim como o que se sente concretamente também está consciente. Esses elementos estão presentes na experiência de todas as pessoas. Assim, o termo “implícito” não deve ser tomado como um sinônimo de “inconsciente”, mas como algo que tem o potencial de ser simbolizado e significado, que representa o que ainda não está manifesto, concretamente nomeado e explicitamente conhecido. Diante disso, um significado está implícito quando ocorre o *Senso Sentido* sem a simbolização verbal e a pessoa refere-se a esta sensação como algo indefinido, muitas vezes usando expressões como “isto” para descrevê-lo. Quando o *Senso Sentido* ocorre em interação com os símbolos verbais, o significado torna-se explícito e a pessoa sente o que os símbolos significam, conferindo uma sensação subjetiva de segurança. Esse é o estado de congruência descrito na Abordagem Centrada na Pessoa, de Carl Rogers. Essa mudança que ocorre no *Senso Sentido*, gera alteração da percepção da experiência e provoca um relaxamento corporal, como um alívio de tensões, que desencadeia novos conteúdos. Tal processo de mudança sentida é denominado *Felt Shift* (Messias & Cury, 2006).

O conceito de “implícito” também é social e se aplica a todos os eventos. Os acontecimentos atuais carregam, implicitamente, aspectos dos anteriores, sendo que o presente não repete aspectos do passado, mas o regenera. O presente representa uma implicação do que aconteceu no passado e carregará outras implicações adiante. Gendlin (2012) ressalta que há dois importantes elementos na relação corpo-ambiente, os conceitos de *implying* (implicando) e *occurring* (ocorrendo). *Implying* está relacionado ao que está sendo demandado, em sentido

amplo, enquanto o *occurring* está relacionado ao que de fato acontece, representando funções interdependentes que geram um processo vivo e único nesta relação. De tal modo, “implicar” não existe de maneira isolada, porque sempre haverá alguma ocorrência, visto que um não pode existir sem o outro. Cada acontecimento é estruturado, mas esta estrutura funciona dinamicamente em um processo de *implicar-ocorrer-implicar*, na qual tudo que acontece explica uma implicação além da estrutura evidenciada. Os processos experienciais determinam as estruturas, portanto acontecimentos atuais explicam os eventos anteriores e os eventos posteriores estão impregnados de aspectos implícitos dos eventos atuais e anteriores (Gendlin, 2013).

No sentido especificamente psicológico, as pessoas vivenciam um processo constante de implicar e ocorrer e a mesma lógica se aplica a tudo o que é vivo, de modo mais amplo. Uma vivência neste processo será seguida de uma próxima, ou seja, o corpo implicará sucessivamente em uma próxima ocorrência ambiental. Portanto, estamos sempre vivenciando, corporalmente, as ocorrências do nosso ambiente. Este processo dinâmico e contínuo de mudança do implicar e do ocorrer, levando a experiência sentida para frente, é denominado *Carrying Forward*, podendo ser traduzido como Avançar Experiencial (Gendlin, 2012). Tal conceito é importante por destacar o aspecto dinâmico e processual da experienciação. Cabe ressaltar que a expressão “*carring forward*” representa para Gendlin a característica dos processos corporais que estão em movimento contínuo de mudança, levando sempre a experiência sentida para frente (Giovanetti, 2013). No processo de experienciação, uma experiência já está sendo transformada quando é simbolizada, por não ser mais sentida como algo difuso, fazendo com que a vivência subjetiva de uma pessoa seja transformada, permitindo novas significações (Brito & Germano, 2018).

Gendlin (1995) afirma que quando encontramos outra pessoa algo em ambos se modifica. Visto que, em uma situação, quando cruzarmos (*crossing*) experiências com outra

pessoa em uma imersão (*dipping*) nas experiências do outro (mesmo que breve), muito do outro é cruzado em nosso sentido, nos impregnando de outros significados. Consequentemente, produzirá novas experiências, modificando a vivência e produzindo novos *Sensos Sentidos* em ambos. Logo, o *crossing* de uma experiência cria algo novo em todos os envolvidos, provocando diferentes reações e interpretações e produzindo novos significados.

Gendlin (1967) acredita que os valores de uma pessoa derivam da conclusão dos processos de experienciação, ou seja, foram definidos a partir da diferenciação dos significados concretamente sentidos de alguma experiência vivenciada. As pessoas costumam referir-se às suas conclusões de valor (suas escolhas, preferências e objetivos), e não compartilham o processo experiencial que vivenciaram para chegarem nessas conclusões. Entretanto, o processo experiencial diz mais sobre uma pessoa do que a conclusão valorativa em si, pois duas pessoas podem chegar à mesma conclusão por processos diferentes. Neste sentido, o importante é o processo experiencial que leva a uma conclusão de valor, não apenas o valor em si. Um processo de Experienciação pode provocar mudança de direção do valor de uma pessoa, podendo levar a uma nova conclusão valorativa, pela diferenciação de sentimento feita neste processo. Portanto, os movimentos de uma pessoa baseados em um valor ou conclusão é temporário. Contudo, existem os valores universais, que possuem o mesmo sentido para todos e que se refere a valores sobre vivências específicas incorporadas por pessoas de uma cultura própria (Gendlin, 1967).

A partir da Teoria do Implícito, Gendlin criou a Psicoterapia Experiencial e, nesse contexto, desenvolveu uma Escala de Experienciação, para mensurar e caracterizar o nível de experienciação do cliente, como referencial para o trabalho do psicoterapeuta. A escala deste instrumento é composta por sete estágios do funcionamento psíquico, capazes de indicar o quanto o indivíduo consegue acessar suas experiências subjetivas, conteúdos e símbolos. Sendo assim, quanto mais baixa a pontuação atingida nesta escala, maior rigidez no processo de

experienciação e mais pobre será o contato com as próprias experiências subjetivas. Quanto maior o resultado obtido, maior a fluidez na expressão do fluxo experiencial e de maleabilidade existencial (Messias, Bilbao, & Parreira, 2013; Messias & Cury, 2006).

Ainda, nesse contexto da Psicoterapia Experiencial, Gendlin desenvolveu dois métodos para auxiliar o cliente no processo de simbolização das suas experiências. O primeiro, direcionado a melhores resultados terapêuticos: *Focusing* (traduzido como Focalização) e o segundo, com o propósito de subsidiar a produção de teoria e conhecimento de primeira pessoa, nomeado como *Thinking at the Edge* (que pode ser traduzido como “No Limiar do Pensamento”). O método de Focalização permite direcionar atenção total ao *Senso Sentido* em relação a um problema particular, possibilitando que ele se forme e mude. O foco será na sensação fisicamente sentida, não no problema em si. O *Senso Sentido* não existe *a priori*, mas forma-se quando uma pessoa passa a prestar atenção ao seu corpo. Quando surge, inicialmente é vago e indefinido, não é reconhecido de imediato, mas carregado de significado corporal. Quando o *Senso Sentido* é bem focalizado, ocorrerá uma mudança corporal, uma mudança sentida (*Felt Shift*) e a situação parecerá diferente (Gendlin, 2006; Messias et al., 2013).

O processo de Focalização pode ser dividido em seis etapas ou movimentos: (a) abrir o espaço, colocando de lado os elementos conhecidos sobre o tema, permitindo o surgimento de algo novo; (b) conectar-se ao *Senso Sentido* desta experiência; (c) adotar um gancho que expresse a sensação percebida, (o *Senso Sentido*); (d) verificar a ressonância do gancho, para melhor ajuste na simbolização da experiência; (e) questionar a aplicabilidade desta simbolização para melhor compreensão do vivido; e (f) acolher todo esse processo vivenciado (Messias et al., 2018). Na Focalização, quando uma pessoa nomeia e conceitua o sentimento de forma congruente com sua experiência, promovendo um fluxo experiencial, sente um pequeno alívio físico por reconhecer aquele sentimento, que antes era desconhecido para ela. Ao

simbolizar a experiência, tornando consciente o significado implícito intensamente sentido, atribuindo sentido a um sentimento, ocorre uma mudança terapêutica (Brito & Germano, 2018).

Em relação ao recurso criado para produção científica, Krycka (2006) considera o *Thinking at the Edge* como algo natural, por utilizar a experiência concretamente sentida para gerar novas compreensões a partir dela, ajudando a criar conhecimentos novos e liberando a linguagem de seus limites para que algo novo possa ser dito. Esse método foi estruturado em 14 etapas, sendo que as etapas de um a nove fornecem uma estrutura lógica para identificação e reflexão do conhecimento implícito para melhor apreensão e compreensão do *Senso Sentido*. As últimas cinco etapas ajudam na conceitualização e verbalização, seguindo regras lógicas mais formais, gerando mais aspectos dos elementos implícitos. Gendlin (2004) considera que as etapas ajudam a pessoa a quebrar a barreira da linguagem comum para propiciar a revelação da origem do seu próprio pensamento, ajudando a compreender os aspectos do sentido implícito.

Cabe ressaltar que o grupo de pesquisa “Psicologia e Trabalho: Abordagem Experiencial”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUC-Campinas, do qual a pesquisadora faz parte, vem propondo uma releitura do termo original *Significado Sentido (Felt Meaning)* de Gendlin, que antecedeu a expressão *Senso Sentido (Felt Sense)* ao se referir à experiência sentida dos significados pré-conceituais no modelo processual. A proposta deste grupo de pesquisa baseia-se na premissa de que o termo *Significado Sentido* seria um conceito relevante e útil para discussões em contextos de pesquisa, por estar mais relacionado a elementos subjetivos, não puramente racionais e predominantemente simbólicos da vivência, referente aos símbolos conceitualizados na narrativa dos participantes (Rocha, 2020).

A experiência humana é sempre simbólica e significativa, podendo suscitar um sentimento de reconhecimento, um significado. Para definirmos um símbolo – que pode ser

uma coisa, pessoa, comportamento e pensamento – recorreremos ao nosso *Senso Sentido (Felt Sense)*, fazendo com que, a partir desse referencial sutil e intuitivo, as palavras surjam (Gendlin, 1997). Quando passamos a nos referir diretamente ao sentido significativo que o símbolo tem para nós e, portanto, temos algo mais concreto e compartilhável com os outros, estamos nos referindo ao *Significado Sentido (Felt Meaning)* que carregamos acerca de algo. Gendlin (1997) considera que na fala de uma pessoa, como no pensamento e na ação, sempre estará presente o sentido do que se pretende dizer além das palavras concretas utilizadas, mesmo que não seja percebida pelo outro. O autor também ressalta que, no processo de recordação, ocorre um *Senso Sentido*, pois quando uma pessoa recordar algo terá que concentrar sua atenção na sensação dos aspectos envolvendo o evento esquecido. O ato de relembrar permite que a sensação se torne uma referência direta ao *Significado Sentido* da sua experiência presente. A referência direta seria este ato elucidativo de se referir diretamente a um *Significado Sentido* presente, não aos objetos, conceitos ou coisas relacionadas a essa sensação.

Capítulo 2 – Processo Metodológico

2.1 Objetivo Geral

Compreender, a partir da Abordagem Experiencial, os sentidos que homens e mulheres de meia-idade atribuem ao trabalho na transição para uma nova carreira.

2.2 Objetivos Específicos

(i) Ampliar as reflexões sobre o contexto de trabalho dos brasileiros de meia-idade na atualidade a partir do referencial Experiencial;

(ii) Analisar as influências do aumento da longevidade na vida dos profissionais de meia-idade;

(iii) Compreender os principais motivos que levam os profissionais a mudarem de carreira nesta fase da vida.

2.3 Método

A presente pesquisa é um estudo qualitativo exploratório de inspiração fenomenológica, tendo a Abordagem Experiencial de Eugene Gendlin como base para a compreensão da subjetividade. Utilizou-se como recurso as Narrativas Compreensivas, que empregam encontros dialógicos individuais a partir de uma pergunta norteadora (Brisola, Cury, & Davidson, 2017). Para garantir a qualidade da pesquisa, foi utilizado como roteiro a diretriz COREQ (*Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research*), disponível no Anexo A, por se tratar de uma lista de verificação com critérios abrangentes que contemplam todos os elementos necessários que devem constar no projeto de pesquisa qualitativo (Tong, Sainsbury, & Craig, 2007).

2.3.1 Pesquisa Qualitativa de Inspiração Fenomenológica e Experiencial.

Creswell (2010, 2014) define pesquisa qualitativa como um recurso que visa compreender o significado atribuído, por indivíduos ou grupos, a um fato social ou fenômeno humano. O autor ressalta que o processo qualitativo se distingue por ser flexível, baseado nas

questões que emergem na fase de campo por meio da interação com os participantes e que possibilita utilização de múltiplos métodos. Nesse processo, os dados são coletados no contexto natural da realidade do participante. Esse teórico esclarece que o pesquisador consiste no principal instrumento de coleta dos dados e que sua atenção permanecerá focada na apreensão dos significados que os participantes atribuírem ao tema pesquisado e não nos seus próprios conceitos ou no conteúdo da literatura. A fase de análise dos dados exigirá do pesquisador um raciocínio complexo por meio de uma lógica indutiva, para que possa estabelecer padrões e categorias, dando forma aos conteúdos que emergem do processo. Assim, conclui-se que a pesquisa qualitativa é baseada na investigação reflexiva e interpretativa dos significados dos dados, gerando um relatório final que apresentará uma visão holística complexa do objeto de estudo (Creswell, 2010, 2014).

De acordo com Creswell (2010) e Gil (2017), a pesquisa qualitativa possui caráter exploratório quando não pretende testar hipóteses ou fornecer soluções conclusivas para os problemas existentes. O propósito desse tipo de pesquisa é explorar a busca por aprimoramento ou aprofundamento dos conhecimentos sobre um fenômeno e costuma ser usada para os novos ou pouco compreendidos. Esses autores afirmam que a pesquisa exploratória adota um planejamento flexível, para abranger os diversos aspectos relacionados ao objeto de estudo. Assim, a coleta de dados envolve a ida do pesquisador a campo, na busca de uma oportunidade de explorar e compreender o fenômeno estudado conforme ele se mostra na realidade (Creswell, 2010; Gil, 2017).

A investigação qualitativa permite a inclusão da subjetividade e envolve uma visão abrangente do fenômeno estudado no processo de construção do conhecimento (Andrade & Holanda, 2010; Holanda, 2006). Tal tipo de pesquisa pressupõe uma relação intersubjetiva entre pesquisador e pesquisados, permitindo que a subjetividade do pesquisado faça sentido para o pesquisador na compreensão do fenômeno (Amatuzzi, 2006). Um dos tipos de estratégia de

investigação qualitativa é a pesquisa fenomenológica, baseada nos pressupostos da Fenomenologia, um método filosófico desenvolvido por Edmund Husserl (1859-1938). A base dos seus pressupostos filosóficos seriam: (a) o estudo das experiências vividas pelos indivíduos; (b) a premissa de que essas experiências são conscientes; e (c) a elaboração da descrição da essência dessas experiências, não as explicações ou as análises (Creswell, 2010, 2014; Giorgi, 1997). A Fenomenologia privilegia a compreensão em lugar da explicação do mundo, representando mais uma postura do que uma teoria (Gil, 2017). Em tal referencial, o fenômeno representa todas as coisas (físicas e/ou não físicas) que se manifestam à consciência humana, capaz de compreender seus sentidos (Bello, 2006). Os fenômenos se mostram à consciência mediados pela intencionalidade, que representa o ato consciente direcionado a um objeto, e transcende esse ato (Giorgi, 1997; A. F. Holanda & Portugal, 2018).

O método fenomenológico abrange três fases interligadas: (a) a redução fenomenológica, (b) a descrição e (c) a busca de essências. A Redução fenomenológica ou *epoché* consiste na suspensão de crenças, hipóteses, conceitos ou explicações sobre o fenômeno, fazendo com que o pesquisador coloque “entre parênteses” seus conhecimentos, assumindo uma atitude que permitirá uma perspectiva nova do fenômeno que está sendo examinado (Gil, 2017; Giorgi, 1997). A descrição do fenômeno significa utilizar a linguagem para descrever as experiências dos participantes a partir de um ato consciente exatamente como ele se apresenta, limitando-se ao que é dado, evitando-se generalidades ou abstrações (Giorgi, 1997). A busca da essência do fenômeno consiste na compreensão do significado comum das experiências individuais, visando descrever a estrutura essencial do fenômeno pesquisado (Creswell, 2010, 2014; Giorgi, 1997). A elaboração da essência do fenômeno consiste na construção de uma síntese que integra os aspectos em comum da experiência de todos os participantes, que compõe as estruturas das experiências vividas sobre o fenômeno investigado (Gil, 2017).

No estudo de Holanda (2003), encontramos a definição de vivência como sendo a consciência imediata de alguma coisa, anterior a qualquer interpretação. AmatuZZi (2007) corrobora a essa definição, e ressalta que o termo “vivência” é importante na fenomenologia por expressar algo imediato, que acontece antes de refletirmos ou elaborarmos qualquer aspecto a respeito dele. Esse autor ressalta que Gendlin tinha a intenção de compreender a vivência como um evento concreto e detectável, mas que a expressão “*significado*” pode ter duas conotações na língua portuguesa. Uma seria a de intencionalidade, que estaria em conformidade com a vivência, e a outra de significado como um conceito, que diverge da vivência.

Gendlin criou o conceito de Experienciação para representar a experiência vivida no momento presente, a vivência sentida corporalmente carregada de significados implícitos, e afirma que experienciamos significado em tudo que fazemos ou pensamos (Messias & Cury, 2006). Para Gendlin, vivenciamos as situações com nosso corpo, portanto tudo passa por ele, sendo mais importante a sensação sentida no corpo (*Senso Sentido*) do que os pensamentos ou os sentimentos em relação à experiência (Giovanetti, 2013). Sendo assim, a forma como uma pessoa se relaciona e significa suas experiências é mais importante do que o próprio conteúdo dessas experiências (Messias & Cury, 2006).

A experiência seria um processo de interação, que implica estar com os outros e estar em uma determinada situação (Giovanetti, 2013). Como mencionado anteriormente, Gendlin (1995) ressalta que quando encontramos com uma outra pessoa, as experiências se cruzam (*crossing*), em uma imersão (*dipping*) na vivência do outro, e nenhum dos dois será mais como era antes, por um estar afetado pelo outro, criando possibilidades novas. Neste sentido, o autor afirma que uma experiência passada é algo experimentado no presente, que gera um *Senso Sentido* carregado de significados implícitos, fatores que implicam importantes desdobramentos para a pesquisa científica.

Para Holanda (2003), a pesquisa fenomenológica lida com vivências, uma vez que o pesquisado precisa participar ativamente do processo, tornando-se um colaborador ativo da pesquisa, e o pesquisador transforma-se em um coparticipante, por suas percepções interagirem constantemente com o objeto de estudo. Assim, a experiência vivida representa a vida repleta de significados e para abordá-la é necessário reconstruí-la no momento presente, em um processo de compreensão e significação. Amatuzzi (2007) reforça essa afirmação ao ponderar que, quando uma pessoa relembra a experiência vivida do passado, cria a possibilidade de reeditá-la no presente em um processo experiencial. Por isso, a experiência na pesquisa fenomenológica está mais relacionada ao vivido que ao aprendido, por produzir significados que podem possibilitar acesso ao real. Portanto, a experiência deve ter a denominação de “experiência vivida” nesta abordagem. E. Dutra (2002) corrobora tal conceito ao compreender a experiência como uma referência ao momento existencial vivenciado pelo indivíduo de maneira consciente ou inconsciente.

Ikemi (2017) contribui com a afirmação de Gendlin e salienta que, quando uma pessoa narra uma experiência, ela está experienciando novamente a situação no presente. Ao cruzar sua vivência com a vivência do outro, a experiência de alguém se torna mais rica, permitindo que mais elementos que estavam implícitos se tornem explícitos, dando origem a novos significados e podendo ressignificar o passado, levando adiante (*carrying forward*) a experienciação. Segundo esse autor, as compreensões emergem da realidade intersubjetiva que surge quando a experiência de uma pessoa se cruza com a da outra.

Stelter (2010) estudou o método de entrevista na pesquisa qualitativa baseada na experiência e ancorada no corpo. Na concepção deste autor, a abordagem experiencial pode ser incorporada à investigação da experiência dos participantes, por meio das narrativas, para melhor compreensão do fenômeno. Esse autor afirma que a entrevista é um processo de cocriação de significados, em uma troca de experiências, sentimentos e pensamentos, onde cada

participante reflete sobre si a partir do outro. Portanto, uma entrevista de pesquisa qualitativa é um processo de compreensão e compartilhamento mútuo, onde os significados implícitos emergem e tornam-se explícitos.

Stelter (2010) considera que quando o pesquisador investiga como o participante interpreta e entende uma determinada situação, os significados implícitos emergem, permitindo uma melhor compreensão do fenômeno estudado. Neste sentido, afirma que em uma entrevista de pesquisa o participante pode vir a verbalizar seu *Senso Sentido* ao narrar uma experiência específica, quando o diálogo com o pesquisador vai além da troca de informações. Quando conectamos experiências aos pensamentos, emoções e ações, tendo o corpo como ponto central da vivência, os elementos tornam-se significativos.

O conceito de *Senso Sentido* é um elemento fundamental na concepção teórica e prática da Abordagem Experiencial, por ressaltar a característica corporal concreta e direta no processo de Experienciação. Contudo, resgata-se o termo *Significado Sentido* do método processual de Gendlin para apreensão dos significados do fenômeno estudado, por ser considerado mais alinhado ao contexto de pesquisa, conforme proposta do grupo de pesquisa do qual a pesquisadora faz parte (Rocha, 2020). Visto que, quando uma pessoa expressa o *Significado Sentido* em interação com símbolos verbais, estará sentindo o que os símbolos significam, tornando os significados explícitos (Gendlin, 1964). Neste sentido, o que se diz será sempre limitado, mas poderá ser compreendido experiencialmente quando a pessoa torna explícito seu *Significado Sentido* no momento presente, revelando suas sensações sentidas em relação ao significado destes elementos narrados (Gendlin, 1968, 1997). Portanto, neste estudo a investigação sobre o Sentido do Trabalho também foi embasada na apreensão do *Significado Sentido* que os participantes carregavam em relação ao tema pesquisado.

2.3.2 Narrativas Compreensivas.

A narrativa pode ser considerada uma estratégia de investigação na pesquisa em psicologia. Por meio da narrativa, o pesquisador consegue acessar os significados da experiência vivida com os participantes, em um processo de compreensão e interpretação do vivido, permitindo a construção dos resultados da pesquisa. Segundo V. M. Oliveira e Satriano (2014), no ato de narrar, exclusivo do ser humano, o indivíduo procura dar sentido à sua experiência. O narrador constrói e reconstrói sua história, sendo levado a ordenar os fatos e a atribuir-lhes sentido, envolvendo-se no que está sendo narrado. A narrativa gera a possibilidade de reflexão por meio da subjetividade, visto que as palavras verbalizadas passam a não pertencer mais somente ao narrador, envolvendo o interlocutor na interação do contexto vivido.

Benjamin (1987), filósofo e cientista social alemão, resgatou o valor das narrativas como forma de comunicação da experiência. Afirma que na narrativa não há o interesse de transmitir o conteúdo narrado de forma pura, como uma informação ou um relatório, mas há a intenção de aprofundar esse conteúdo na vida do narrador, e depois retirá-la dele, imprimindo a marca do narrador na narrativa, como um artesão ou um pintor que sempre imprime sua marca em suas obras. Portanto, o narrador retira da experiência o que ele conta, incorporando o conteúdo narrado à sua própria experiência como ouvinte. Em seus estudos, Benjamin não tinha pretensões de tornar a narrativa um instrumento de pesquisa científica, mas se propôs a recuperá-la como um meio de comunicação apropriado para explicar a experiência humana (G. G. Souza & Cury, 2017).

E. Dutra (2002) enfatiza que, para Benjamin, a experiência seria seu conceito central e a narrativa seria a expressão dessa experiência. Essa autora propôs a narrativa como um recurso apropriado para pesquisas fenomenológicas por contemplar a experiência vivenciada tanto pelo pesquisado como pelo pesquisador em relação à história narrada. Tal estudiosa considera que, por meio da narrativa, o ouvinte consegue se aproximar da experiência vivida pelo narrador, sensibilizando-o e possibilitando que a transforme baseado em suas interpretações, de modo a

despertar nele diversos conteúdos e estados emocionais, bem como atribuir seus próprios significados a esta experiência. Portanto, E. Dutra (2002) considera que, ao utilizar as narrativas, o pesquisador estaria participando na sua totalidade existencial, como profissional e pessoa, daquele momento presente da experiência vivida do outro, participando da reconstrução de sentido, visto que a relação pesquisador-pesquisado acontece na dimensão da experiência de ambos.

A estratégia de investigação utilizada neste estudo foi a *Narrativa Compreensiva* de inspiração fenomenológica, que tem como pressuposto o surgimento do conhecimento a partir da intersubjetividade (Brisola et al., 2017). Nessa proposta, o processo se iniciou com a realização do encontro dialógico com cada participante, que permite uma imersão na intersubjetividade pesquisador-pesquisado, em um movimento no qual a experiência vivida de um, toca e transforma a experiência vivida do outro (Fadda & Cury, 2019). Neste momento, o pesquisador se propôs a estar plenamente presente no encontro, suspendendo seus próprios julgamentos e preconceitos, visando compreender os significados da experiência na visão do pesquisado. Assim, a proposta dialógica desse encontro possibilitou uma comunicação aberta e fluida, visando promover uma troca de ideias e opiniões entre ambos (Brisola et al., 2017).

O encontro também contempla os conceitos de cruzamento (*crossing*) e imersão (*dipping*) de Gendlin (1995), considerando que acontece um importante cruzamento da experiência vivida do participante com a do pesquisador, a partir da imersão na intersubjetividade, gerando uma nova vivência presente no momento do encontro, mas experienciada com elementos do passado, presente e futuro (Rocha, 2020).

Após cada encontro, o pesquisador redige uma narrativa abrangente contendo elementos do que vivenciou nesse encontro conforme foram compreendidas empaticamente. O foco da construção desta narrativa está na compreensão dos sentidos e significados das experiências vividas naquele momento entre ambos, pesquisador e pesquisado (Brisola et al., 2017).

O processo de construção das narrativas é gradual, em um processo de aprofundamento e depuração dos significados das experiências vividas dos participantes. O pesquisador inclui nessas narrativas suas impressões que emergiram a partir das narrativas do participante e do que vivenciou no próprio encontro, sem análise, julgamento ou conclusões. Cada narrativa é reescrita quantas vezes forem necessárias até que se esgotem todas as impressões ou significados novos. Por fim, essas narrativas individuais resultarão na construção de uma narrativa-síntese, que contemplará os elementos essenciais que constituem a estrutura do fenômeno estudado. (A. E. G. Oliveira & Cury, 2017; Brisola et al., 2017).

2.4 Procedimento

Inicialmente, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Pontifícia Universidade Católica de Campinas – CAAE 24725019.0.0000.5481 (Apêndice C), respeitando as questões éticas. O processo da pesquisa teve início com a busca de potenciais participantes. A partir da divulgação em redes sociais e para pessoas conhecidas da pesquisadora, várias pessoas da meia-idade demonstraram interesse pela pesquisa. Contudo, foram encontradas algumas dificuldades para identificação de pessoas com o perfil necessário, pois muitas delas, aposentadas ou não: (a) continuavam trabalhando, mas não fizeram uma transição recente; (b) estavam trabalhando na mesma carreira de sempre; (c) possuíam intenção de construir uma nova carreira, mas não iniciaram este processo ainda; ou (d) não pretendiam trabalhar por enquanto.

Foram feitos 24 convites efetivos para participação na pesquisa. Desses, sete foram desconsiderados desde os primeiros contatos, a maioria por não corresponderem aos critérios de inclusão, de idade e de mudança de carreira nos últimos três anos, e outros por atuarem na mesma área de um dos participantes já incluídos na pesquisa. Procurou-se diversificar a área de atuação dos participantes, para manter um equilíbrio de representantes de áreas distintas, respeitando-se os critérios de inclusão. Outros dois indivíduos que participariam da pesquisa,

acabaram desistindo antes da realização do encontro. Inicialmente, 15 participaram do encontro dialógico por aparentemente atenderem aos critérios de inclusão, porém, após a compreensão de detalhes de suas trajetórias profissionais, evidenciaram que não atendiam a todos os critérios e tiveram de ser desconsiderados. Por fim, foram considerados 10 participantes, que estavam em congruência com todos os critérios.

O encontro dialógico com cada participante contou com a duração média de uma hora. Essa etapa foi realizada entre final de março e início de julho de 2020, de modo que coincidiu com o começo da pandemia da Covid-19 no Brasil. Isso fez com que apenas o primeiro encontro pudesse ser presencial e os demais tiveram de ser realizados online (por videoconferência) utilizando recursos como o *Skype* e o *Zoom*. Em ambas situações, sempre foram respeitadas as condições de privacidade e o encontro foi marcado em local e horário convenientes para os participantes e para a pesquisadora.

No início de todos os encontros, os objetivos e aspectos éticos da pesquisa eram esclarecidos. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A) foi apresentado e assinado por todos os participantes. Após assegurar a compreensão de todos os aspectos sobre a pesquisa, e obtendo a anuência do participante, a pesquisadora iniciava o diálogo tendo como guia a questão norteadora: *“Como está sendo, para você, investir em uma nova atividade profissional nesta fase da vida?”*. Para melhor compreensão da vivência dos participantes sobre o tema pesquisado, durante o encontro foi perguntado qual o sentido do trabalho. Para favorecer o afloramento da experiência que aconteceria na interação entre participante e pesquisador, os encontros dialógicos não foram gravados ou anotados durante sua realização, permitindo que os significados contidos nas experiências surgissem no encontro.

Ao final do encontro, a pesquisadora solicitava para cada participante a escolha de um pseudônimo, podendo ser uma pessoa, uma personalidade ou um personagem que admirasse para representá-lo na narrativa, desde que não fosse alguém de sua própria família, visando

manter a confidencialidade de sua identificação na pesquisa. Essa escolha deveria ser justificada para compreensão dos motivos da identificação pessoal. O propósito dessa escolha ter sido feita pelo próprio participante implica em uma questão simbólica, que contempla elementos implícitos carregados de significado potencial, funcionando como “gancho”, conforme ilustra o método de focalização de Gendlin (2006).

Após término de cada encontro, a pesquisadora aprofundava no processo de elaboração das narrativas compreensivas, redigidas em primeira pessoa. Ainda sob impacto do encontro, uma narrativa inicial era redigida de forma abrangente, contemplando as experiências vividas com o participante. Essa narrativa mais descritiva foi refeita algumas vezes, sendo gradualmente construída para inclusão de todas as impressões, sentimentos e pensamentos que emergiram no encontro da experiência vivida pelo participante e pela própria pesquisadora, até não haver novas impressões ou significados. Após a finalização de todas as narrativas individuais, essas foram submetidas à apreciação do grupo de pesquisa *Psicologia e Trabalho: Abordagem Experiencial*, da qual a pesquisadora faz parte. A discussão das narrativas com o grupo de pesquisa foi utilizada como um modo de analisar fenomenologicamente a experiência dos participantes em um processo coletivo de compreensão e percepção dos significados. Essa etapa permitiu que novos elementos fossem acrescentados aos textos, e uma versão final de cada narrativa individual foi elaborada pela pesquisadora.

Em seguida, foi construída uma única narrativa-síntese, a partir da análise e da identificação dos elementos significativos das vivências narradas por todos os participantes, permitindo a compreensão dos elementos essenciais do fenômeno pesquisado. A narrativa-síntese possui caráter interpretativo do sentido do fenômeno, sendo a última etapa da construção dos resultados da pesquisa, que se iniciou no momento do encontro. Por se tratar de uma pesquisa exploratória, não foi definido previamente nenhum elemento de análise, sendo que os

elementos significativos que emergiram das vivências narradas foram analisados posteriormente.

A análise dos dados foi realizada a partir do referencial metodológico da pesquisa qualitativa fenomenológica, sendo que a subjetividade foi compreendida à luz da Abordagem Experiencial de Gendlin. Neste sentido, toda a fase de coleta e análise dos dados teve como foco a análise do processo de cocriação de sentido e a compreensão dos significados, sendo um norteador para uma atitude mais acurada da pesquisadora, dirigindo sua atenção na apreensão, compreensão e interpretação dos significados sentidos que emergiram em cada narrativa. Ao estar no encontro dialógico, a pesquisadora esteve mais sensibilizada com a experiência revisitada pelo participante, tendo como base os conceitos de Gendlin.

Após conclusão e aprovação deste estudo, será oferecido aos participantes um encontro individual para fornecimento de feedback sobre os resultados gerais desta pesquisa, visando promover um momento de reflexão sobre o tema estudado e as vivências narradas pelo próprio participante. Este encontro será realizado por videoconferência, por conta da pandemia do Covid-19, em data e horário conveniente para ambos.

2.5 Participantes

Participaram desta pesquisa 10 indivíduos com idade entre 50 a 59 anos que iniciaram uma nova carreira nos últimos 3 anos e que queriam dar continuidade a essa carreira depois dos 60 anos por vontade e por interesse financeiro. Os participantes foram identificados a partir de indicações da rede de relacionamentos da pesquisadora e por meio de divulgação nas redes sociais. Também foi utilizada a técnica da Bola de Neve (*Snowball*), na qual foi solicitado aos participantes indicações de outras pessoas que tivessem perfil compatível com a pesquisa. Os convites foram feitos por meio do telefone (*Whatsapp*), e-mail ou redes sociais. Foram considerados como critérios de exclusão aquelas pessoas que estivessem exercendo uma

atividade apenas por voluntariado, sem pretensão de carreira ou lucro, ou que eventualmente solicitassem sua exclusão da pesquisa, conforme informado no TCLE.

A meia-idade representa a faixa etária de 40 a 59 anos, sendo que neste estudo optou-se por considerar apenas indivíduos que estivessem na segunda metade dessa fase, a partir de 50 anos, pela proximidade com a fase da velhice, os quais, provavelmente, são os mais impactados pelas questões advindas do aumento da longevidade. A média de idade dos participantes foi de 55 anos, sendo que todos eram casados e residiam na região de Campinas ou de São Paulo, conforme demonstrado na Tabela 1. Embora os participantes tenham sido escolhidos por conveniência, procurou-se manter intencionalmente uma equivalência de participantes do sexo feminino (F) e masculino (M).

Tabela 1.

Características dos Participantes

Nome	Idade	Gênero	Estado Civil	Filhos	Região que reside (*)
Abraham Lincoln	57	M	Casado	2	Campinas
Barack Obama	57	F	Casado	1	São Paulo
Batman	59	M	Casado	1	Campinas
Bia	55	F	Casado	-	São Paulo
Elizabeth Bennet	54	F	Casado	1	Campinas
Gabriela Prioli	50	M	Casado	2	Campinas
James Bond	56	M	Casado	4	São Paulo
Jerry Maguire	55	M	Casado	1	Campinas
Maria da Paz	56	F	Casado	2	São Paulo
Penélope Charmosa	51	F	Casado	-	Campinas

Notas: (*) Região metropolitana.

Outro aspecto que foi considerado para escolha dos participantes foi a diversidade de carreira profissional. A Tabela 2 apresenta os principais dados sobre a vida profissional dos

participantes, contendo: (a) nível educacional, (b) carreira anterior, (c) tempo na carreira anterior, (d) nova e atual carreira, (e) início na carreira atual, e (f) se está aposentado.

Tabela 2.

Contexto profissional dos participantes

Nome	Nível educacional	Carreira Profissional				Aposentado
		Anterior (*)	Tempo em anos (**)	Nova e Atual	Início (***)	
Abraham Lincoln	Pós-Graduação	Gerente de Eng ^a de Vendas	32	Empreendedor / Consultor	2019	Não
Barack Obama	Pós-Graduação	Gerente de Projetos e RH	33	Coordenadora Pedagógica	2018	Sim
Batman	Pós-Graduação	Supervisor de Produção	22	Consultor de Empresas	2017	Sim
Bia	Pós-Graduação	Gerente de Projetos	30	Empresária / Empreendedora	2018	Sim
Elizabeth Bennet	Pós-Graduação	Coordenadora de RH	28	Psicóloga Clínica / Orientação Profissional	2019	Não
Gabriela Prioli	Pós-Graduação	Gerente de Vendas	29	Consultor Comercial	2019	Não
James Bond	Superior	Polícia Civil	26	Advogado	2019	Sim
Jerry Maguire	Pós-Graduação	Especialista em RH	33	Consultor de Imóveis	2020	Sim
Maria da Paz	Pós-Graduação	Especialista em Qualidade de Vida	37	Confeiteira	2017	Sim
Penélope Chamosa	Pós-Graduação	Secretária de Diretoria	30	Costureira	2017	Sim

Notas: (*) Último cargo da carreira anterior. (**) Tempo total da carreira anterior. (***) Ano que iniciou a nova carreira.

Abraham Lincoln fez carreira na área de engenharia por 32 anos e seu último cargo foi no nível gerencial. Depois de ser demitido da última empresa, teve oportunidade de montar consultoria e representação na área industrial que atuava, juntamente com um amigo, e resolveu tornar-se empreendedor em 2019. Neste mesmo, ano começou uma nova faculdade em Contabilidade, para ter outras oportunidades de atuação no futuro e agregar conhecimentos em

suas atividades atuais. Suas atividades profissionais foram prejudicadas pela pandemia da Covid-19, mas durante o período de realização da pesquisa, pretendia continuar investindo em seu negócio para um maior crescimento no futuro. Entretanto, ainda intencionava conseguir um emprego em paralelo por algum tempo e ainda não estava aposentado.

A primeira carreira de Barack Obama foi na área de Tecnologia da Informação. Começou em cargos técnicos, mas logo passou a atuar em posição gerencial, inicialmente na área de desenvolvimento e depois em planejamento estratégico. Sua última atividade organizacional foi na parte estratégica de Recursos Humanos. Aposentou-se e permaneceu na última empresa por mais 3 anos, até negociar seu desligamento. Queria continuar carreira organizacional, mas não conseguiu. Em 2018, tornou-se Coordenadora Pedagógica em uma oportunidade de negócio de franquia educacional, aberta em sociedade com uma amiga. Suas atividades pararam com a pandemia da Covid-19, mas pretende retomá-las quando tudo voltar à normalidade. Além disto, estava montando um novo negócio com outras duas amigas para o próximo ano.

Batman iniciou sua vida profissional como Professor de Educação Física, atuando nesta atividade por pouco tempo. Depois, fez carreira como Supervisor de Produção em grandes organizações por 22 anos. Aposentou-se ainda trabalhando e permaneceu na empresa por mais 4 anos. Quando foi demitido, queria conseguir uma recolocação no mercado, mas logo resolveu trabalhar como Consultor Industrial autônomo na mesma área de sua carreira anterior, exercendo essa atividade desde 2017. Com a chegada da pandemia da Covid-19 no Brasil, sua atividade parou. Pretendia continuar sua carreira de Consultor, mas, no momento da pesquisa, estava fazendo curso para tornar-se Corretor de Imóveis e ter mais uma atividade no futuro.

Bia teve uma carreira de 30 anos em Gestão de Projetos na área financeira e de telecomunicações. Foi desligada da última empresa antes de se aposentar. Queria continuar essa carreira, mas não conseguiu uma oportunidade no mercado. Tornou-se sócia na consultoria do

marido, sendo responsável pela parte administrativa, e em paralelo, também trabalhava como Gestora de Projetos terceirizada na consultoria de amigos, mantendo estas duas atividades por três anos. Em 2018, conseguiu se aposentar, desistiu de conseguir um emprego e decidiu investir na carreira como autônoma. Continuou como sócia do marido e abriu uma representação comercial de uma grande empresa de varejo. Além disso, estava montando mais um negócio com amigas para o futuro. Suas atividades não foram impactadas pela pandemia da Covid-19.

Elizabeth Bennet é psicóloga, mas teve uma primeira carreira em Recursos Humanos, trabalhando por 28 anos em uma mesma empresa, na qual chegou à posição de Coordenação. Em 2019, resolveu se desligar dessa empresa, por conta de algumas mudanças na gestão organizacional. Desistiu da carreira organizacional e passou a atuar em Orientação Profissional e de Carreira, bem como em Psicoterapia. Elizabeth se preparou por um ano para essa nova carreira, trabalhando paralelamente nessa atividade e na empresa até se desligar do emprego. Também investiu em estudos e cursos de qualificação para se aprimorar nas novas atividades. Com a pandemia da Covid-19, teve que adaptar sua forma de atuação, passando a atender *online*, mas continuou suas atividades. Ainda não estava aposentada e pretendia seguir com sua nova carreira.

Gabriela Prioli teve uma primeira carreira na área técnica industrial em grandes empresas e seu último cargo foi Gerente Comercial. Ainda não era aposentado e pretendia conseguir uma nova colocação quando foi desligado do último emprego. Contudo, teve oportunidade de abrir uma Consultoria em sua área, onde trabalhava sozinho desde 2019. No início de 2020, com a pandemia da Covid-19, suas atividades na consultoria pararam e começou a prestar serviços *part-time* para uma empresa na gestão comercial. No período da pesquisa, além deste trabalho, fazia pós-graduação em Vendas. Queria continuar investindo em sua

carreira como consultor, mas pensava que teria que buscar um novo emprego se a crise no mercado durasse muito tempo.

James Bond teve uma primeira carreira de 26 anos como funcionário público na Polícia Civil. Aposentou-se após tirar um ano de licença remunerada. Depois, resolveu tornar-se advogado. Fez faculdade de Direito e trabalhava nesta profissão. Abriu um pequeno escritório em 2019, mas não estava satisfeito. Procurava outra forma de atuação ou novas atividades. Como participou da pesquisa antes do início do isolamento social por conta da Covid-19, este tema não foi abordado no encontro.

Jerry Maguire foi profissional de Recursos Humanos por 33 anos. Aposentou-se ainda empregado, mas foi desligado depois de três anos, antes do que planejava. Após um período tentando uma recolocação no mercado, tornou-se Corretor de Imóveis e passou a atuar na imobiliária de um amigo desde o início de 2020. No ano anterior também começou a construção de uma casa em um terreno que tinha, para depois vendê-la. Durante o período da pesquisa estava parado por conta da pandemia da Covid-19 e fez cursos online para aprender novas habilidades. Contudo, pretendia retomar suas atividades como autônomo quando o mercado viesse a se normalizar.

Maria da Paz teve apenas um emprego por 37 anos em uma instituição financeira. Começou em atividades administrativas e trabalhou na área de Serviço Social, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida. Seu último cargo foi como Especialista. Aposentou-se e continuou trabalhando por mais 7 anos. Quando foi desligada, começou sua atividade de confeitaria por *hobbie*, mas diante da demanda por seus produtos e do desejo de continuar ativa, resolveu investir nessa atividade, informalmente. Estava fazendo curso de confeitaria para se aperfeiçoar e pretendia continuar nessa atividade, mas não sabia se queria ampliar e formalizar seus negócios. Sua atividade não foi impactada pela pandemia da Covid-19.

Penélope Chamosa trabalhou por 30 anos em uma mesma empresa. Iniciou em atividade administrativa e tornou-se Secretária de Diretoria, exercendo esta atividade nos últimos 10 anos. Foi desligada pouco tempo antes de se aposentar. Em 2017, resolveu montar um pequeno ateliê de costura em sua casa, onde trabalhava sozinha, fazendo consertos de roupas. Pretendia continuar nessa atividade no futuro. Quando participou da pesquisa, por estar no início da fase de isolamento social na cidade onde morava, sua atividade ainda não tinha sofrido alterações.

Capítulo 3 – Resultados

3.1 As Narrativas Compreensivas

Narrativa 01: James Bond.

O primeiro contato com James foi por intermédio de uma amiga em comum. Nosso encontro aconteceu na residência dele, no começo da pandemia da Covid-19 no Brasil, antes do isolamento social. James me recebeu com educação e bom humor, mostrando-se bastante animado em participar da pesquisa. Ao longo de todo o encontro, ele se expressa com extroversão, demonstrando suas emoções com espontaneidade. Nos acomodamos e, após os tramites de esclarecimentos iniciais, faço a pergunta norteadora: “Como está sendo, para você, investir em uma nova atividade profissional nesta fase da vida?”.

James começa sua narrativa contando que trabalhou na área de Segurança por 26 anos, grande parte em uma divisão específica da Polícia Civil de São Paulo, onde se aposentou. Seu trabalho era mais burocrático, mas fala com empolgação e orgulho que também participava das operações táticas nos desfechos dos casos, destacando um que chegou a aparecer na mídia. Gostava da sua atuação, por ser um trabalho de ação e cooperação, ressaltando que todos da unidade trabalhavam juntos nos casos. Ficando mais sério, fala com certo ressentimento que se decepcionou com a Polícia quando se aposentou. Tinha um ano de licença remunerada para tirar antes de se aposentar, e combinou com seu chefe que continuaria atuando em sua unidade mesmo estando de licença. Fala com ênfase que “queria continuar na ativa”, e lamentando diz que “não acreditaram em minha palavra e me transferiram para outra unidade assim que a licença saiu”. Com bom humor e certo desdém, conta que decidiu não trabalhar e aproveitar sua folga, que ficou despreocupado. “Foi como tirar férias, não fiz nada, mas passou rápido”, ele conta. Percebo que esta situação o afeta e o mobiliza, que ainda está inconformado por não terem acreditado em sua palavra.

Ao falar de quando foi aposentado, seu semblante muda, e fala com certo rancor que o valor da aposentadoria deveria ter sido integral, mas foi reduzido por terem retirado um dos benefícios a que tinha direito. Enfatiza que, naquela época, ainda tinha dívidas e pensões para pagar. Com expressão de pesar, diz que ficou tão decepcionado e magoado com a Polícia que entrou em depressão. Conta que depois de aposentado, ficava o dia inteiro sem fazer nada em casa, somente navegando na internet. Logo muda seu semblante e fala com animação que foi nesta época que conheceu sua atual esposa em um site de relacionamentos. Segundo ele, ela é de um meio que considera de “maior valor social” em relação àquele que vivia. Diz que este relacionamento o fez repensar algumas coisas em sua vida e o fez perceber que tinha que reagir e mudar. Acrescenta que, naquela época, outras coisas também o fizeram reagir. Diz que não queria ficar igual ao seu pai, que era policial aposentado e ficava “apenas assistindo TV o dia inteiro”. Também não queria ser como alguns colegas aposentados que ficavam “sem fazer nada” ou outros que ficavam “só sentados na praça jogando”, sendo que alguns acabaram “morrendo cedo”. Acreditava que poderia e queria conquistar uma “vida melhor”, ter mais “qualidade de vida”, e enfatiza que queria “agregar mais valor social” na sua vida. Conta com empolgação que resolveu voltar a estudar para ter uma nova profissão, começou a cuidar de sua aparência física e procurou ser produtivo para a sociedade, sendo uma pessoa mais generosa e prestativa com os demais. Neste momento, fico com a impressão que para James só seria possível ter qualidade de vida tendo maior “valor social”, que me parece ser igual a ter maior posição socioeconômica.

Continua a se expressar com entusiasmo ao falar sobre a faculdade de Direito. Conta que decidiu se tornar Advogado por ser uma profissão que admira, e que tem muito a ver com sua carreira anterior. Comenta que a primeira graduação, em Tecnologia de Processamento de Dados, foi apenas para ter um diploma, mas agora queria fazer algo que gostasse. Ressalta que, apesar da vontade, teve medo de começar uma faculdade neste momento de vida. Teve medo

de ser discriminado por ser uma pessoa mais velha no meio de jovens e de “não ser capaz de estudar” por talvez “ser limitado” ou “velho demais” para aprender. Explica que esses medos apareceram quando começou a faculdade, mas que resolveu reagir. Decidiu competir com os jovens e se destacar no grupo. Explica que passou a se dedicar bastante aos estudos, e contou com detalhes como fazia para estudar e fixar as matérias. Acredita que pode “focar apenas nos estudos” por ter o respaldo do dinheiro da aposentadoria. Fala com orgulho de suas conquistas, dizendo que suas notas sempre foram “boas” e acredita que “conquistou o respeito dos jovens”. Sorrindo com satisfação, relata que até se tornou o líder da classe e que passou na OAB antes de se formar. Pelos relatos, percebo que James se sente muito orgulhoso de seu desempenho, e parece que isso fortaleceu sua autoconfiança.

James volta a falar de sua primeira carreira e conta com certo pesar que, naquela época, sua preocupação era ganhar dinheiro e sustentar a família. Sua vida profissional era bastante sacrificante e limitada. Não importava para ele se gostava mesmo do trabalho que fazia, não pensava em ter realização e não tinha ambição. Ao falar de sua atividade atual, sorrindo diz que agora é diferente por ter um “ganho garantido” com a aposentadoria, quer fazer algo que o realize e usar “seus potenciais”. Com empolgação, diz que por ter conseguido fazer faculdade e se tornar Advogado, e tendo flexibilidade para se adaptar, acredita ser capaz de fazer qualquer outra coisa que queira. Explica que tem metas bem definidas, desde quando decidiu ter uma nova carreira, e que redesenha seus próximos passos a cada meta conquistada. Fala rindo que possui um quadro fixado na parede para isso, e que chegou a colocar uma “carteirinha da OAB” com uma montagem de sua foto para se inspirar e manter o foco. Contaminada pelo seu bom humor e com a imagem do quadro em minha mente, acabo rindo também.

James conta com orgulho que começou a atuar como Advogado logo depois de se formar, que montou um escritório para atuar na área previdenciária, em que trabalha há um ano. Porém, lamentando, diz que já não quer mais trabalhar nesta área. Explica que se decepcionou

por achar o trabalho muito chato, pelo retorno financeiro ser muito demorado e por ficar incomodado em ter que cobrar dos clientes mais humildes, que são os que “conseguiu” neste início de carreira. Comenta que está determinado a buscar novas possibilidades, inclusive em outras atuações, como em marketing digital. Reforça que agora se sente mais seguro e capaz de “aprender qualquer coisa” para a qual se dedique. Mostra-se entusiasmado ao falar que “pegou gosto” por estudar e afirma que estudar também ajuda a “agregar valor social”. Enfatiza que quer “continuar ativo”, quer trabalhar até morrer, mas pretende ir adaptando o trabalho aos seus interesses e necessidades ao longo da vida.

Quando pergunto sobre o sentido do trabalho, James responde prontamente – e sorrindo – que é “diversão”, que quer ser feliz. Quer ter satisfação e se realizar com o trabalho, mas também quer ganhar dinheiro. Quer ter propósito de vida, ser produtivo e usar suas capacidades e potencialidades. Novamente, ressalta que agora não precisa mais trabalhar somente por dinheiro por já ser aposentado, então quer ser feliz e viver bastante, mas “viver bem”. Afirma que trabalhar faz com que ele tenha mais “valor social”, e com satisfação conta que agora sua esposa fala com orgulho que seu marido é “Doutor”, que não gostava de dizer que ele era “aposentado da Polícia”. Rindo, diz que quando ela tem algum problema em um estabelecimento, costuma ameaçar que vai chamar o seu “marido Advogado”. Novamente, sorrio com sua expressão bem humorada.

Para finalizar nosso encontro, peço que escolha uma pessoa ou personagem como pseudônimo para identificá-lo na pesquisa. Pensa um pouco e logo escolhe James Bond, por ser o personagem que sempre admirou, e sorrindo diz que está tentando ser como ele, ser mais ponderado e ter controle emocional. Diz que sempre foi “muito explosivo”, e hoje consegue ser um pouco mais controlado. Em sua opinião, este personagem “tem bastante valor social”, por “sua aparência” inspirar respeito, por ser admirado (por homens e mulheres) e por “ter

conteúdo” (“ser estudado” e falar vários idiomas). Conclui sorrindo que o personagem também é policial como ele era.

Encerro nosso encontro agradecendo sua participação. Ao refletir sobre a narrativa de James, me parece que a questão de “agregar valor social” ainda é um aspecto importante em sua vida, e isso representaria ter posição social mais elevada, ter prestígio, respeito e admiração.

Narrativa 02: Jerry Maguire.

Jerry foi indicado por uma pessoa conhecida, e se colocou à disposição desde os primeiros contatos. Realizamos nosso encontro, por meio do Skype, no começo do isolamento social por conta da Covid-19. Jerry se mostra bem disposto, mas por ser mais introvertido, expressa-se com objetividade e ponderação, tornando nosso encontro mais sucinto. Explico sobre a pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), então iniciamos nosso diálogo baseado na pergunta norteadora.

Jerry conta que sua primeira carreira foi na área de Recursos Humanos em uma empresa multinacional, onde trabalhou por mais de 30 anos. Inicialmente, trabalhou em uma das fábricas, e depois no escritório corporativo da empresa, dando suporte para todas as unidades e passando a ocupar a posição de especialista desta área. Conseguiu se aposentar e continuar trabalhando na empresa, mas depois de três anos de aposentado, foi demitido. Diz com certo desapontamento que tinha planos de continuar trabalhando por mais cinco anos para, depois, se aposentar e efetivamente “parar de trabalhar”. Porém, lamenta ter sido demitido antes disso e precisar rever seus planos.

Jerry conta com certo desalento que ficou muito angustiado por ter percebido meses antes que seria demitido, principalmente depois de seu gerente sofrer demissão. Depois de seu desligamento, nos primeiros meses “tirou férias”, mas logo vivenciou a inquietude de se ver em casa sem trabalho, enquanto sua esposa continuava trabalhando, e a situação financeira ter ficado ruim com a aposentadoria. Fala com pesar que, nesta época, “bateu o desespero” quando

se viu em casa desempregado e tendo que reduzir os custos da família. Queria ter metas, ocupar a sua mente e ser ativo, não queria ficar “somente no sofá”. Com apreensão, diz que sentia que tinha de conseguir um emprego, e chegou a mandar vários currículos, mas lamenta não ter conseguido por conta de sua idade. Comenta que chegou a ter apenas uma oferta de emprego, mas era inviável financeiramente, pelos gastos que teria para ir trabalhar, e acabou rejeitando. Apesar de mais comedido, ao reviver sua demissão Jerry demonstra angústia por sua expressão facial contraída e tom de voz mais emotivo, e fico sensibilizada com seu sofrimento.

Jerry explica que arrumar um novo emprego era seu “plano A”, mas percebeu que não conseguiria e partiu para um “plano B e C”. Procurou atividades para ocupar a cabeça e ganhar algum dinheiro. Conta com entusiasmo que no ano passado iniciou a construção de uma casa para vender em um terreno que tinha, e concluiu o curso de corretagem de imóveis online para poder atuar nessa profissão. Este ano, logo depois do carnaval, começou a trabalhar como Corretor na imobiliária de um amigo, mas lamenta que teve que parar tudo, a obra e o trabalho de corretagem, por conta da pandemia da Covid-19. Ressalta que pretende retomar estas atividades depois de tudo passar. Neste momento, Jerry volta a dizer que gostaria de conseguir um emprego, em qualquer atividade administrativa que valesse a pena financeiramente, mas sabe que isso será muito difícil. Com disposição, diz que, por isso, agora seu foco é se “manter ativo” e ter um trabalho independente de emprego. Inclusive, está fazendo outros cursos online, para aprender “coisas novas”.

Questiono sobre o sentido do trabalho e Jerry diz que é ter uma ocupação, ser produtivo, útil e não ficar parado. Em sua opinião, trabalho significa “manter a mente ativa”, aprender e ensinar os outros. Trabalhar possibilita ter contatos, conhecer novas pessoas, trocar ideias e ser lembrado, como no caso da sua participação nesta pesquisa que só está sendo possível por ter voltado a ter uma atividade. Ressalta que também quer ganhar dinheiro com o trabalho, para

complementar a aposentadoria. Fico interessada em saber até quando pretende trabalhar. “Enquanto tiver saúde e disposição”, ele afirma, “até uns 70 - 75 anos”.

Pergunto se teria mais alguma coisa que gostaria de acrescentar, e novamente Jerry fala sobre as dificuldades de conseguir um emprego nesta fase de sua vida. Diz que percebeu que a partir dos 45 anos “já fica difícil” conseguir uma recolocação, pelo mercado não ter abertura para profissionais mais velhos. Lamenta ser difícil uma pessoa mais velha conseguir um novo emprego. Comentou com certa indignação que sua filha estudante está vivenciando a mesma dificuldade que ele para conseguir um emprego, que ela não consegue uma oportunidade de estágio para começar sua carreira. Acha que ela precisa mesmo focar na busca de um emprego, mas ele não precisaria mais. Reflexivo e com certa animação, diz que, “pensando bem”, sente que não gostaria mais de trabalhar em uma empresa, pelo estresse e desgaste que este tipo de trabalho gera. Está gostando de ter mais autonomia. Quer uma ocupação, um trabalho que complemente a renda familiar. Reforça que gosta de ter objetivos em sua vida. Parece que Jerry está se esforçando para se adaptar à nova situação, mas o desejo de conseguir um emprego ainda estaria latente. Por diversas vezes no encontro ele volta a falar sobre isso, indicando que este aspecto ainda o incomoda.

Para finalizar, solicito que escolha um pseudônimo que o represente. Inicialmente resiste um pouco, pede que a pesquisadora escolha para ele, mas depois lembra de um filme que assistiu e escolhe o personagem Jerry Maguire do filme *A Grande Virada* (1996). Explica que este personagem é o empresário de um jogador, que no início perde tudo e “vai a zero”, mas com a ajuda de uma assistente, consegue recomeçar e tem sucesso. Diz que esse personagem é bastante criticado e julgado a princípio, mas vence no final.

Agradeço sua participação e encerro nosso encontro. Pensando sobre as narrativas de Jerry, percebo o quanto as sensações de angústia e apreensão ainda o mobilizam.

Narrativa 03: Batman.

Meu contato com Batman foi por meio de uma pessoa em comum. Nosso encontro foi pelo Zoom Meetings, no final da segunda semana do isolamento social pela pandemia da Covid-19, depois de conseguirmos estabelecer conexão apenas no segundo dia de tentativa. Nos primeiros contatos, Batman parecia objetivo e um pouco formal, mas quando começamos nosso encontro, ele se posiciona com ponderação, calma e educação, mantendo-se bem humorado e disposto a colaborar com a pesquisa. Após explicações sobre os procedimentos e o trâmite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), introduziu a questão norteadora para iniciarmos nosso diálogo.

Batman sorri e começa dizendo com bom humor: “não sou velho”. Explica que não se sente velho, e quando era jovem pensava que “ser velho” era uma pessoa de 45 anos, mas agora parece que isso está sempre mais adiante de sua idade. Depois, conta que sua principal vivência profissional foi trabalhar por 25 anos como Supervisor de Produção em 3 multinacionais. Aposentou-se em 2012, mas continuou trabalhando na empresa em que estava empregado até 2016, quando foi demitido por conta da crise político-econômica do país. Ressalta que depois disso queria e precisava continuar trabalhando, por ainda ter compromissos financeiros. Queria conseguir outro emprego, mas lamenta não ter conseguido por causa da sua idade. Percebeu que não teria mais espaço no mercado como empregado. Reforça que queria uma atividade para não ficar parado, e fala com ênfase que não gosta de ficar ocioso, que precisa estar ocupado, ter responsabilidades e ter horários. Sorrindo, fala que quer “tirar férias, mas só depois de ter trabalhado”. Batman fala com certa leveza sobre seu desligamento da última empresa, apesar de não ser o que ele gostaria neste momento de sua vida, demonstrando ser pragmático.

Batman pensou em abrir um negócio próprio, mas diz que não tem perfil de empreendedor, e novamente sorri. Ressalta com certa animação que se abrisse um negócio, sabe que seria “plenamente capaz de fazê-lo dar certo”, mesmo não gostando da parte comercial.

Portanto, resolveu começar a prestar serviços como Consultor Industrial em sua área mesmo, atuando como MEI (Microempreendedor Individual). Estava exercendo essa atividade até o ano passado, quando o mercado “ficou muito ruim para consultoria”, e lamenta que agora “tudo parou de vez” com a pandemia da Covid-19. Na consultoria, atuava como consultor e assistente, mas não gostou de atuar no papel de consultor, e sim como assistente. Explica que prestava serviços para empresas pequenas e, como consultor, orientava os próprios donos das empresas, mas normalmente eles não cumpriam o combinado. Considera o trabalho de consultor desgastante por ter que “ficar se vendendo, convencendo e influenciando” os outros. Prefere atuar como assistente, acompanhando as atividades, ensinando e ajudando a fazer. Ressalta que gosta de estar envolvido com a prática e usando a referência do método de aprendizagem 70:20:10. Não fica claro para mim o que ele quis dizer em relação a esse método e peço para explicar melhor. Batman afirma que seu perfil é do “tipo 70”, que representa a prática, e o restante está relacionado a aprender com pessoas e por meio de leituras.

Ano passado, Batman chegou a dar aulas em uma escola de cursos técnicos. Diz que gostou dessa atividade e acha que “tem jeito para ensinar”. Fico surpresa com esta novidade e me interessei em saber mais. Batman conta animado que sua primeira formação foi em Educação Física e trabalhou como professor em duas escolas por seis anos. Percebo um certo brilho em seu olhar quando ele fala de sua vivência como professor. Batman diz que gostaria de continuar dando aulas, mas desistiu de conseguir uma oportunidade em uma instituição de ensino, por considerar este mercado “muito fechado”. Conta que gostava de ser professor, e rindo fala que “teve” que mudar de profissão para se casar. Também sorriu com o que ele fala. Nesta época, Batman conseguiu ingressar em uma empresa multinacional fabricante de tênis como Supervisor de Produção trainee e começou sua carreira na área industrial. Diz com satisfação que se adaptou rápido à função e passou a realmente gostar desta atividade.

Batman conta que no ano passado ficou “complicado” ficar sem trabalho na consultoria. Buscou alternativas e diz, animado, que agora está estudando para ser corretor de imóveis, para investir em mais de uma atividade, mas que ainda não terminou o curso online de corretagem. Quero saber mais detalhes sobre isso, e Batman conta que ano passado percebeu que gostava desta área, quando ajudou parentes a resolverem um problema imobiliário. Acredita que vai gostar de “captar imóveis e clientes” e de fazer vendas, orientar pessoas e mediar negociações. Ressalta que só está conseguindo estudar por ter muito tempo agora, desde que a consultoria parou. Mostrando-se motivado, conta que está estudando e aprendendo muita coisa nova, e ainda quer saber como fazer a parte burocrática da venda imobiliária e aprender técnicas de venda. Diz com empolgação que agora pretende ter as duas carreiras, consultoria e corretagem de imóveis. Questiono até quando pretende atuar profissionalmente e Batman diz que quer trabalhar até uns 70 anos, por estar com boa saúde, e complementa que pode até continuar mais tempo se ainda estiver bem física e mentalmente.

Quando pergunto sobre o sentido do trabalho, Batman diz: “trabalho faz parte do meu ser”. Ressalta que não gosta de ficar ocioso, sem atividade, sem responsabilidades e sem ter horário para fazer as coisas. Fala que não “se vê sem trabalhar” e quando está ocioso fica pensando que “tem que trabalhar”. Complementa dizendo que também trabalha para ganhar dinheiro, para complementar a aposentadoria, por ter compromissos financeiros, mas que “não precisa de tanto dinheiro assim”. Quer trabalhar em algo que goste e que “tenha a ver com seu perfil”, enfatizando que não faria qualquer coisa. Afirma que é uma pessoa conservadora, que não gosta de correr riscos desnecessários e gosta de fazer “tudo certinho”.

Ao questioná-lo sobre seus planos para o futuro, Batman retoma que inicialmente seu plano era arrumar um emprego, mas não deu certo. Partiu para consultoria e agora também quer ser corretor de imóveis, mas na consultoria pretende atender apenas um cliente por vez. Finaliza dizendo que não se considera uma pessoa pessimista, mas também não totalmente otimista.

Enfatiza que gosta de ler e se informar e não costuma tender para nenhum lado radical. Portanto, acredita que todos nós sairemos da pandemia da Covid-19 com aprendizados e coisas boas, que tudo vai passar e as coisas vão melhorar.

Para terminar nosso encontro, peço para escolher um pseudônimo. Batman sorri e resiste um pouco, mas com bom humor, diz que gosta bastante de desenhos e de palhaçada, apesar de ser uma pessoa mais séria. Inicialmente, arrisca dois personagens, o Coiote do desenho Pernalonga e Os Três Patetas, mas decide-se pelo Batman para representá-lo. Justifica sua escolha pelo personagem ser misterioso e resignado, pois sofreu demais no começo da vida, mas virou herói no final.

Agradeço sua colaboração em participar da pesquisa e encerro nosso encontro. Pensando sobre a narrativa de Batman, percebo o quanto ele parece comedido e persistente em se manter ativo, procurando se adaptar aos novos desafios.

Narrativa 04: Penélope.

Penélope também foi indicada por uma pessoa conhecida. O retorno do contato foi rápido e logo agendamos nosso encontro, que foi por *Skype*, na primeira quinzena do isolamento social por conta da pandemia do Covid-19. Penélope foi muito prestativa e sorridente. Com jeito introvertido, se expressa com calma e certa simplicidade. Após os trâmites iniciais, com a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os esclarecimentos sobre a pesquisa, faço a pergunta norteadora.

Penélope começa sua narrativa contando que sua principal experiência profissional foi em uma multinacional, onde trabalhou por mais de 20 anos. Começou nesta empresa como digitadora e trabalhou em funções administrativas na área de PCP da fábrica. Depois de algum tempo, teve a oportunidade de se tornar Secretária, primeiro dando suporte para um departamento em uma unidade da empresa e depois sendo promovida para o cargo de Secretária da Diretoria do corporativo da empresa. Atuou como Secretária por quase 10 anos. No final de

2016, foi demitida dessa empresa faltando 2 meses para completar o tempo de se aposentar. Fala sorrindo que ficou tranquila, porque já iria se aposentar em 2017 e a empresa pagou tudo corretamente. Comenta que no último ano em que trabalhou na empresa aconteceram várias mudanças, então percebeu que seria demitida, e lamenta que “as coisas já não estavam tão boas no final”. Penélope descreve sobre seu desligamento com resignação, como se tudo acontecesse em um ciclo normal.

Depois de seu desligamento, inicialmente Penélope “curtiu um pouco de férias” e também precisou ajudar seus pais, por um deles estar doente. Passada essa fase, tentou arrumar emprego, mas não conseguiu. Demonstrando estar conformada, diz que sabia que seria difícil por conta de sua idade. Desistiu dessa ideia. Começou a buscar alternativas e pensou em ser costureira, “algo que sempre gostou”. Aprendeu essa atividade com sua mãe, que foi costureira profissional por 30 anos. Rindo discretamente, diz que inicialmente não achou essa atividade uma boa ideia, mas gostava tanto de costurar que pensou “por que não?”. Não queria fazer a roupa “do zero”, mas sim fazer reparos, ajustes e alterações. Ressalta que as pessoas hoje em dia preferem comprar roupas prontas, não querem mais “mandar fazer”, mas que sempre precisam de algum ajuste ou conserto. Para voltar a costurar, conta que procurou se atualizar sobre corte e costura para se preparar melhor, já que fazia muito tempo que tinha aprendido essas práticas. Queria se atualizar e reciclar seus conhecimentos.

Penélope conta com certo entusiasmo que iniciou o negócio de costura aos poucos, utilizando os recursos materiais que já possuía, e alguns de sua mãe. Pretendia apenas atender clientes de seu condomínio, que é grande. Montou um espaço de costura em sua casa, que considera seu ateliê, e fez panfletos para distribuir no condomínio. Comenta com satisfação que logo conseguiu clientes, e fala com alegria que foi “muito legal” poder conhecer pessoas novas e reencontrar outras que nem sabia que moravam em seu condomínio. Diz que o negócio cresceu com “um cliente falando para o outro” e já teve que estruturar melhor seu ateliê,

comprando uma nova máquina de costura e uma galoneira, além da overloque que pegou emprestada de sua mãe. Também montou um estoque de aviamentos, que compra em São Paulo. “Nunca pensei em ser costureira, mas deu certo”, diz com bom humor. Sorriu com o jeito que ela fala. Pelos seus relatos, parece que Penélope tinha certo preconceito em ser costureira, mas conseguiu ressignificar a profissão e torná-la algo funcional em sua vida, demonstrando estar realizada com sua atividade atual

Peço que conte mais sobre sua atividade atual. Penélope acredita que se “adaptou bem” no trabalho como autônoma, por ter horário flexível e não tem o “estresse” que tinha quando trabalhava em empresa. Diz contente que ajusta seus horários conforme suas necessidades e demandas. Deixa um dia da semana para dar suporte aos seus pais idosos, reserva horários para fazer atividade física na academia e consegue atender as clientes conforme suas disponibilidades, inclusive atende à noite as que trabalham fora. Hoje, não pensa mais em arrumar emprego, gosta de ter flexibilidade. Diz com satisfação que agora não precisa mais sair de casa para trabalhar, perder tempo no transporte, ficar pensando “onde vou comer no almoço” ou gastar dinheiro para poder trabalhar fora. Que hoje “trabalha do jeito que quer” em sua casa e organiza seu dia “como bem entende”.

Fico interessada em saber sobre o sentido do trabalho para ela, e Penélope diz que trabalho “é manter a cabeça ocupada” e ganhar dinheiro. Demonstrando contentamento, diz que consegue ganhar dinheiro com o que gosta, que adora ficar no seu ateliê e adora seu trabalho. Gosta de poder organizar seu dia do seu jeito e ter contato com pessoas. Volta a falar de quando trabalhou na multinacional, e diz que também gostava muito do que fazia e adorava as pessoas com quem trabalhava. Quando se desligou, procurou fazer algo que também trouxesse satisfação. Questiono por quanto tempo ainda pretende atuar profissionalmente, e ela responde que quer trabalhar até “uns 70 anos”, enquanto tiver saúde.

Pergunto se teria mais alguma coisa para acrescentar, e Penélope enfatiza que o importante é fazer o que gosta e que todo mundo deveria fazer isso, trabalhar com o que sente prazer, mas lamenta que no Brasil as pessoas precisem trabalhar para complementar sua renda, que não “dá para viver” com o dinheiro da aposentadoria.

Quanto solicitada para escolher um pseudônimo, fica em dúvida e parece ter dificuldade para pensar em alguém ou um personagem com quem se identifique. Lembra que sempre gostou da Penélope Charmosa, uma personagem de desenho animado que era apaixonada pelo que fazia e era a única mulher corredora.

Agradeço sua participação e finalizo nosso encontro. Fico com a impressão de que a narrativa de Penélope foi mais sucinta, talvez por ela ser introvertida e um pouco tímida. Porém, percebo que ela sempre procura superar os obstáculos com suavidade e otimismo, tendo adaptabilidade para as novas demandas de sua vida.

Narrativa 05: Lincoln.

Lincoln respondeu prontamente ao anúncio que fiz em um grupo online de profissionais na idade madura de Campinas em busca de participantes para a pesquisa, mostrando-se muito cordial e interessado desde o início. Nosso encontro foi por *Skype*, na terceira semana do isolamento social por conta da Covid-19. Ao longo de todo o tempo, ele fala com desenvoltura, entusiasmo e ponderação. Após os trâmites iniciais sobre os procedimentos da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), peço para Lincoln contar sobre suas vivências profissionais nos últimos anos relacionadas à questão norteadora.

Lincoln diz que sua carreira sempre foi na área de Engenharia Mecânica, trabalhando por 32 anos em grandes empresas. Começou como Engenheiro logo depois de se formar, e nos últimos anos ocupava o cargo de Diretor de Vendas. No final do ano foi desligado da última empresa, e queria se recolocar em outra, mas não conseguiu uma oportunidade de emprego. Neste momento, conta com indignação das dificuldades que enfrentou para tentar conseguir um

emprego por conta da sua idade, e diz que o mercado é difícil para pessoas muito experientes. Reclama que as empresas pregam que são livres de preconceitos e que promovem a inclusão, mas na prática só querem pessoas com 30 anos, que tenham alto nível de especialização e conhecimento, aspecto que o profissional mais velho possui com toda sua bagagem profissional. Reforça que ainda quer conseguir um emprego, que aceitaria cargos e salários menores, e que o mais importante para ele seria poder colocar todo seu conhecimento e experiência em prática. Mas lamenta que as empresas não estão sabendo aproveitar profissionais mais seniores. Neste momento, me identifico e concordo com a indignação do preconceito etário existente em nossa sociedade, que gera uma desvalorização do profissional mais velho no mercado de trabalho, mas prefiro não me colocar e deixar fluir sua narrativa.

Na mesma época em que se desligou do seu último emprego, surgiu uma oportunidade de montar um negócio para importação de produtos industriais, em sociedade com um amigo. Montaram a empresa formalmente e conseguiram representação de empresas americanas e europeias para comercializar produtos no Brasil. Contudo, no início deste ano, essa atividade de importação ficou difícil com a alta do valor do dólar e resolveram ampliar as possibilidades de atuação. Como ele e o sócio são profissionais bastante experientes e possuem muitos conhecimentos na área industrial, começaram a vender também serviços de consultoria.

Conta com entusiasmo que investiu bastante na estruturação do negócio e quer continuar investindo nisso, pela independência financeira e pelas possibilidades e oportunidades que gera. Porém, reconhece que “não é fácil” ser empreendedor. Com certo saudosismo, ressalta que quando a pessoa trabalha em uma empresa que tem um nome “de peso”, passa a carregar seu nome associado ao dela, como se fosse seu “sobrenome”, e isto traz muitas facilidades e oportunidades. Contudo, quando se tem um negócio que quase ninguém conhece, precisa de muito mais esforço para conseguir oportunidades. Diz com certo bom humor que agora ele é

um “carregador de piano”, precisa fazer tudo sozinho, por não ter os recursos e a estrutura de suporte que teria sendo funcionário de uma empresa.

Fala com empolgação que também começou a estudar, faz faculdade de Ciências Contábeis por Ensino à Distância e deve concluir o curso em 2022. Decidiu fazer esse curso para ter mais uma qualificação, poder utilizar os conhecimentos aprendidos em seu próprio negócio e ter mais uma possibilidade de atuação nesta área. Acredita que o mercado valoriza pessoas mais velhas na área contábil, pela bagagem e conhecimentos que agregam. Acrescenta com animação que sempre gostou de estudar e fez vários cursos depois da faculdade. Gosta de estudar para reciclar os conhecimentos e manter a cabeça funcionando. Quando Lincoln fala dos seus novos projetos, demonstra bastante jovialidade, e vejo um brilho em seu olhar pela perspectiva de um futuro bastante produtivo.

Retomo a pergunta norteadora e Lincoln conta que nessa nova fase teve o suporte de sua família desde o início, tanto para começar a faculdade como para iniciar o seu negócio próprio, e que isso foi fundamental. Enfatiza que está motivado com as possibilidades, que está enfrentando tudo com serenidade e otimismo em relação às perspectivas. Destaca que teve de aprender algumas habilidades novas, bem como a ser mais focado e disciplinado para fazer faculdade EAD, mas vê tudo isso como positivo. Também precisou aprender sobre gestão de negócios e desenvolver novas habilidades como empreendedor. Acrescenta que, como tem um sócio, estruturar um negócio acaba sendo mais complicado. Ainda estão no começo e precisam definir detalhes de todos os procedimentos e ações em comum acordo, como a maneira de se posicionarem nas redes sociais, a forma de abordagem dos clientes e os trâmites administrativos. Em uma empresa grande tudo isso já está estabelecido, basta seguir os “manuais”.

Pergunto sobre seus planos futuros e Lincoln diz enfaticamente que ainda quer conseguir um emprego, mas pretende conciliar as duas atividades em paralelo, o emprego e o

negócio próprio. Porém, ressalta que se isso se tornar inviável, pretende dar prioridade para aquele que mais tivesse demandas e possibilidades. Fala com empolgação que quer trabalhar para sempre e, brincando, diz que “fez um pacto com Deus para trabalhar até do dia em que morrer”. Lincoln ainda não é aposentado e fico interessada em saber sobre isso. Comenta com certo desdém que faltam uns 3 anos para se aposentar. Considera a aposentadoria apenas mais uma questão burocrática que te dá algum dinheiro, mas diz que não é importante. Parece que ter um emprego representaria segurança para ele. Apesar de empolgado com o novo projeto, revela que ainda gostaria de ter o respaldo e as vantagens de um emprego fixo.

Quando questionado sobre o sentido do trabalho, responde com entusiasmo que para ele o “trabalho é a própria vida”. Não se vê sem trabalhar, pois o trabalho preenche a vida, e por meio dele as pessoas podem contribuir e compartilhar com os outros, ajudando a sociedade positivamente. Acrescenta que, em sua opinião, o trabalho traz autoestima e reconhecimento, por intermédio dele as pessoas podem ser valorizadas. Lincoln diz com ênfase e animação que tem prazer em trabalhar, que não o faz pelo dinheiro. Reconhece que trabalho sempre trouxe coisas boas em sua vida, como a oportunidade de fazer várias viagens, de estudar e conquistar uma vida com conforto. Mas o que mais valoriza é o prazer que sempre teve com suas atividades profissionais. Finaliza dizendo “não existo sem trabalhar”.

Sobre o futuro, Lincoln é otimista e fala sobre a crise advinda da pandemia da Covid-19. Destaca que tudo isso que está acontecendo vai passar e que ele próprio já passou por várias crises em que diziam que o mundo iria acabar, mas “tudo passou e tudo passa”. Acredita que depois da pandemia, várias oportunidades surgirão, principalmente para pessoas mais maduras e experientes, pela serenidade que a maturidade traz e por toda a experiência que carregam. Em sua opinião, os jovens são desesperados com tantas informações e não conseguirão lidar com todas as demandas. Desse modo, o mercado vai precisar das pessoas mais experientes. Acrescenta que haverá uma mudança na forma de trabalhar, na maneira de fazer negócios e na

mentalidade das pessoas. Que haverá uma valorização das atividades das áreas de humanas e de profissionais que cuidam das pessoas, diferente de hoje que se valoriza a parte financeira e técnica. Então, diz que quando tudo isso passar, e enfatiza que “vai passar”, surgirão muitas oportunidades.

Para encerrar nosso encontro, solicito que escolha um pseudônimo para representá-lo na pesquisa. Fica em dúvida entre duas personalidades que admira: Leonardo da Vinci e Abraham Lincoln, mas logo escolhe o Lincoln por considerá-lo uma pessoa que passou por vários revezes e nunca perdeu a esperança de construir coisas boas. Em sua opinião, ele assumiu a presidência dos EUA em um momento bastante difícil e morreu cedo, mas conseguiu deixar um legado que o mundo todo valoriza, principalmente seu próprio país, que o venera.

Finalizo nosso encontro e agradeço por compartilhar comigo suas vivências. Saio contaminada com a motivação e a energia que Lincoln demonstra ter para se reinventar e se preparar para o futuro promissor que acredita estar por vir.

Narrativa 06: Obama.

Conheci a Obama em um grupo virtual de profissionais na idade madura de São Paulo. Desde os primeiros contatos, ela se posiciona com energia, ponderação e assertividade, demonstrando interesse em participar da pesquisa e disposição para compartilhar suas experiências. Realizamos nosso encontro no final do primeiro mês do isolamento social por conta da Covid-19, por meio do *Skype*. Depois de esclarecido e dos trâmites iniciais, falo sobre o propósito da pesquisa, e logo Obama inicia sua narrativa, baseada na questão norteadora.

Obama conta que se aposentou, quando tinha 50 anos de idade, e continuou empregada por mais 3 anos na empresa onde trabalhava. Teve receio de ser demitida quando se aposentou, mas resolveu entrar com o pedido assim que possível por conta das mudanças que o governo estava fazendo na previdência social. Sua carreira principal foi na área de Tecnologia de Informação (TI). Começou atuando em uma empresa da área bancária, onde chegou à posição

de Gerente Desenvolvimento de TI. Depois, trabalhou, por quase 20 anos, em uma empresa de telecomunicações, onde se aposentou. Nesta empresa, trabalhou como generalista na gestão de projetos e no planejamento estratégico, mas, nos últimos 10 anos, atuou nos projetos de Recursos Humanos (RH). Diz com certa nostalgia que gostava muito do seu trabalho e participou de vários projetos interessantes, afirmando que foi um período “muito bacana” da sua vida. Comenta que faz 3 anos que se desligou desta empresa.

Obama manifestou expressão de tensão ao falar sobre a época de seu desligamento. Houve uma fusão na empresa e ela participou de toda reestruturação de RH. Depois de um tempo, a empresa foi transferida para um novo local, que ficava um pouco mais longe da sua residência, fazendo com que gastasse duas horas no trânsito. Seu filho era pequeno e esse tempo no transporte “começou a pesar”, então, decidiu entrar em um dos programas de corte de pessoal. Fala com ressentimento e certo pesar que se sentiu prejudicada por ter combinado que permaneceria na empresa por mais 10 meses, mas foi demitida antes disso para não pagarem uma bonificação que teria direito se ficasse mais tempo. Ressalta que isso a deixou bastante “chateada” e insegura, pensando “será que foi algo que fiz?”. Obama diz ainda entristecida que esta fase foi muito ruim, que ficou “sem bússola”, pois sempre planejou sua vida, sua carreira e as finanças. Percebo o quanto Obama ficou abalada por ter sido desligada antes do que tinha planejado, demonstrando a importância que o planejamento tem em sua vida.

Obama continua sua narrativa com expressão ainda abatida, dizendo que no primeiro mês “tirou férias”, mas depois sobrava muito tempo e sua vida estava limitada a “fazer as coisas da casa”. Com ênfase e emoção diz que “é terrível”, por ver sua vida se resumir a “isso” (se referindo ao âmbito doméstico) depois de ter feito “tanta coisa”. Comenta que nesta época também aconteceram outras “coisas” que a afetaram, como não “se cuidar mais”, destacando o “desaparecimento de amigos de forma tão fria”. Diz com certa indignação que sobraram poucos amigos quando ela deixou de ser a “Obama da empresa tal”. Sabia que isso aconteceria, mas

não “imaginava que seriam tantos”. Conta que também ficava muito “chateada” quando encontrava algum amigo que demonstrava “pena” de sua situação. Fico sensibilizada com o sofrimento evidenciado por Obama ao reviver esta fase da sua vida, lembrando de algumas situações desagradáveis que também vivenciei quando me desliguei de algumas empresas onde trabalhei.

Obama queria conseguir outro emprego, mas diz que “foi difícil”. Comenta que conseguiu ser chamada apenas para duas vagas em seu segundo ano desempregada. A primeira era para um cargo e salário inferior ao seu último, mas era perto da sua casa. Era exatamente o que queria, mas lamenta que a empresa não acreditou nela e não a contratou. A segunda vaga era muito parecida com o seu último emprego e levou duas horas para chegar na empresa, em função de ficar em local com muito trânsito. Quando entrou na entrevista, já sabia que não queria mais esse tipo de emprego e diz em tom de desabafo que desistiu do “mundo corporativo”. Peço que me explique melhor.

Obama acredita que trabalhar em uma grande empresa dá “*status*” e muitos reconhecimentos, mas tem altas demandas e muitas cobranças. Lembra que sempre trabalhou bastante e chegava muito tarde em sua casa, e reconhece que estava acostumada com “aquela vida”, mas percebeu que não queria mais este estresse. Lamenta seu rendimento ter caído muito depois que perdeu o salário de gerente, apesar de seus gastos continuarem os mesmos.

Comenta que sempre foi independente financeiramente, apesar de seu marido ter bom emprego. Afirma com certo orgulho e emoção que sempre trabalhou bastante para ter uma boa condição financeira na vida, por ter vindo de uma família simples. Lembrando com pesar da época de sua infância, quando sua família passou por algumas dificuldades por limitações financeiras, conta um episódio que a marcou e diz que isso a mobilizou para buscar uma condição econômica melhor para sua vida. Fico comovida com seu relato da infância,

recordando as privações que também vivenciei quando criança, mas não digo nada para deixar sua narrativa fluir.

Obama queria uma atividade que possibilitasse manter tudo que conquistou. Entretanto, percebeu que queria ter mais equilíbrio em sua vida, queria um trabalho que lhe desse mais prazer e que fosse financeiramente sustentável. Neste momento, com olhos marejados, Obama conta que se emociona ao falar desta fase de sua vida e diz que “vivenciar estes dois anos foi impagável”, pois pode alinhar muitas coisas, principalmente o “valor da família”. Comenta que seu filho tinha “problemas de atenção”, e antes não conseguia ter muito tempo para ele, mas agora está sendo importante poder cuidar e se dedicar mais às coisas dele.

Retoma a fala mais ponderada, dizendo que queria uma “transição produtiva”, e para isso fez “duas coisas”. A primeira foi buscar orientação financeira, visando ajustar o planejamento financeiro da família a partir daquele momento, para poder ter mais segurança. A segunda foi começar a frequentar uma escola de treinamento cerebral com seu filho, e diz com entusiasmo que adorou. Resolveu entrar de sócia em uma franquia dessa escola e ficou responsável pela parte pedagógica do negócio. Faz quase um ano que está com a franquia e, apesar de ser recente, o negócio estava “indo bem”, mas quando começaria a dar lucro para ter retorno do investimento, veio a crise da Covid-19. Ela lamenta ter parado as atividades, porém, acha que este retorno vai acontecer, apenas deve demorar mais um pouco.

Além da franquia, Obama também está “modelando” um outro negócio em sociedade com duas amigas, que será voltado para reciclagem. Estão na fase de pesquisa de mercado e pretendem colocá-lo em prática até o final deste ano. Em sua opinião, a franquia deverá ter mais uns 6 anos de “tempo de vida”, até ficar saturado no mercado, mas ainda será cedo para parar de trabalhar. Está se preparando para ter outras atividades no futuro, não quer ser “pega no contrapé” novamente, como foi quando saiu da última empresa. Diz com empolgação que quer que a franquia “vire caso de sucesso” e que este trabalho tem sido “bom”, que está tendo contato

com pessoas interessantes. Quer investir bastante em seu negócio, mas depois pretende “aproveitar mais a vida”, pois quer continuar trabalhando e ganhando dinheiro, mas quer dedicar menos tempo ao trabalho.

Enfatiza que não consegue ficar parada, que nunca quer parar de trabalhar. Quer ser manter ativa física, mental e socialmente. Diz um pouco emocionada que “tem pânico” quando pensa em parar. Fico surpresa com a intensidade de sua fala, e Obama explica que costuma se cobrar muito sobre isso, afirmando que precisa ter um trabalho que “mexa com o intelecto, não somente com o físico” e quer “gerar valor para alguém ou alguma coisa”. Diz em tom de desabafo que “esta fase de transição é muito difícil”, por ter conhecimentos e querer usá-los, mas não ter onde aplicá-los. Reclama dizendo “isto é um desperdício”, pois aceitaria um emprego menor.

Questiono sobre o sentido do trabalho, Obama diz que o trabalho é um pouco de tudo, é o que “tenho para dar e receber”, uma “moeda de troca”. Considera que o trabalho seria “tudo que fazemos para receber reconhecimento externo” no aspecto financeiro, pessoal e social. Diz que trabalho traz reconhecimento em todos os sentidos e isso traz significado. Quer trabalhar enquanto estiver lúcida, mas pretende mudar a forma de trabalhar para ter uma “vida equilibrada”. Acredita que “não existe pessoa sem trabalho” e não existe “isso de parar de trabalhar”, seja trabalhar por dinheiro, por reconhecimento ou para ser produtivo.

Pergunto se teria mais alguma coisa para acrescentar. Em tom de desabafo, Obama diz acreditar que as pessoas não conseguem um emprego ou trabalho pela forma que “encaram as coisas”, que poderiam pensar diferente para buscarem alternativas, e acrescenta que gostaria de poder ajudá-las.

Para finalizar, peço que escolha um pseudônimo. Escolhe o Barack Obama, não somente por todas suas conquistas, mas por ele sempre “trabalhar nas diferenças”. Conta que ela sempre

quis se destacar por ter um diferencial e que procura ter um estilo próprio que a represente, que lhe dê mais significado, como Obama.

Encerro nosso encontro e agradeço sua participação. Saio deste encontro contaminada pela energia e determinação de Obama.

Narrativa 07: Prioli.

Conheci o Prioli em um grupo virtual de pessoas maduras da região de Campinas, quando demonstrou interesse em participar desta pesquisa. Ao longo de todo o encontro, Prioli procura ser sorridente, atencioso e ponderado, mas demonstra certa seriedade. Nosso encontro acontece na sexta semana de isolamento social, por *Skype*. Após os tramites iniciais de esclarecimentos sobre a pesquisa e o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), iniciamos nosso encontro dialógico conversando sobre sua vida profissional, baseado na proposta da pesquisa.

Prioli conta que sua principal experiência foi como Gerente Comercial no “mundo corporativo”. No total, foram 29 anos trabalhando em grandes empresas do segmento de energias. Começou como Técnico e, quando concluiu a faculdade de Engenharia Mecânica, foi para a área técnica-comercial como Gestor de Contas Especiais, depois trabalhou no Desenvolvimento de Negócios e, finalmente, tornou-se Gerente Comercial. Foi desligado da última empresa em 2018 por conta da crise econômica. Desde o final daquele mesmo ano, começou a atuar como Consultor. Fala sorrindo que essa nova atuação surgiu “sem querer”. Após sua demissão, Prioli diz que “tirou 2 meses sabáticos” para “colocar a cabeça no lugar”, mas logo um amigo o convidou para reativar sua consultoria de qualidade, que estava inativa há 7 anos. Ofereceu o nome e todo material da sua consultoria, dando-lhe suporte para estruturar seu próprio negócio. Depois de analisar as possibilidades, resolveu abrir uma consultoria sozinho, mas na área comercial, que é de seu domínio.

Prioli fala com certa animação sobre essa fase de construção do novo negócio, demonstrando que as novas possibilidades o motivaram. Durante o primeiro ano desempregado, fez análises e estudo de mercado para estruturar todo o conceito e a proposta da consultoria. No final do ano passado, quando se sentiu seguro, abriu a empresa de consultoria com foco no segmento de *Business to Business* (B2B – vendas de empresa para empresa). No início deste ano “as coisas estavam começando a melhorar” e estava conseguindo os primeiros resultados, mas a pandemia da Covid-19 “brecou muito forte” o mercado e “tudo parou”.

Muda de expressão e diz, de forma mais pesadosa, que “antes já estava difícil prospectar clientes”, agora a situação está “feia”, e lamenta que “perdeu” toda sua prospecção feita. Então, como ainda não está aposentado e tem “reserva financeira” apenas para mais alguns meses, acabou aceitando uma proposta para fazer a gestão comercial de uma empresa, como prestador de serviços “*part-time*” (tempo parcial). Acredita que consegue “aguentar” financeiramente essa situação até o final deste ano, mantendo a consultoria ativa. Contudo, afirma contrariado que, se a situação do mercado não melhorar, terá que “partir para o plano 2”, que é arrumar um emprego, mas enfatiza que não quer isso. Com misto de esperança e certa angústia, diz que não faz ideia do que vai acontecer depois da pandemia, por isso, pretende continuar investindo para a sua consultoria “deslanchar”, até “ver o que acontece” e saber qual “caminho deverá seguir”.

Prioli fala com certo descontentamento que não queria voltar para o “mundo corporativo”, pois os empregos são em São Paulo, e não quer mais trabalhar fora da região de Campinas, onde mora. Contudo, sabe que se precisar terá que fazer isso mesmo a contragosto. Em tom de desabafo e certa indignação, Prioli diz que percebeu que “é velho para CLT” e seus conhecimentos como funcionário “não servem” para a empresa, afirmando que “eles não te ouvem mais”. Porém, na consultoria as pessoas valorizam a sua experiência e seus conhecimentos. A seu ver, os profissionais a partir dos 45 anos de idade, que estão no “mundo corporativo”, percebem que “as coisas não mudam”, que os jovens apresentam ideias que eles

já sabem que não darão certo e isso é cansativo, então, estes profissionais mais velhos tendem a dar uma “guinada” em sua carreira para saírem daquela “mesmice”.

Querendo compreender melhor sua vivência com a mudança de carreira nesta fase de sua vida, retomo a pergunta norteadora. Prioli afirma que “foi um erro” não ter planejado sua transição para a nova atividade antes, que deveria ter começado a planejar isso em 2017 para poder fazer a transição devagar. Enfatiza que sempre pensou que iria trabalhar como empregado até o final da sua vida profissional, nunca por conta própria. Diz que a sua transição foi mais complicada do que imaginava, pois não sabia como “ser consultor”, sabia apenas “ser CLT” (CLT significa Consolidação das Leis do Trabalho, se referindo ao contrato de trabalho como empregado). Explica que no começo foi difícil fazer esta mudança de mentalidade, e fez “*coaching*” para aprender como se comportar como um consultor e não mais como gerente comercial. Outra dificuldade que teve foi não ter mais um salário fixo de CLT, pois teve que aprender a lidar com a nova situação financeira. Acredita que “a chave para mudança de mentalidade já foi virada”, mas agora tem que fazer o aprimoramento do processo.

Com certo entusiasmo, Prioli afirma que está sendo bastante positivo voltar a estudar e aprender coisas novas. Comenta que ainda está estudando formas de atuar como Consultor, como, por exemplo, a melhor maneira de abordar o cliente. Acredita que era mais fácil abordar clientes quando era conhecido como “Prioli da grande empresa tal”, e agora ninguém conhece sua empresa. Comenta o quanto considera desafiador “vender” no B2B, diferente da venda para varejo. Inclusive, está fazendo *Master in Business Administration* (MBA) em Vendas para aprofundar seus conhecimentos. Ainda está estruturando a estratégia de venda para sua empresa.

Pergunto qual o sentido do trabalho. Prioli diz que trabalho é sobrevivência, crescimento e conhecimento. Explica que o trabalho permite que a pessoa cresça, conheça pessoas e adquira conhecimentos. “Quando uma pessoa fica parada, não se envolve em mais nada”. Fico

interessada em saber mais sobre seus planos para depois da aposentadoria e Prioli conta que ainda faltam de 10 a 15 anos para se aposentar, portanto, deve trabalhar até os seus 65 anos. Quando se aposentar, pensa em parar de trabalhar se tiver dinheiro, mas se na época seu negócio estiver indo muito bem, pretende trabalhar até os 70 anos.

Questiono se teria mais algo a acrescentar relacionado ao tema da pesquisa. Prioli volta a falar de sua transição profissional, dizendo que teve momentos de felicidade e de tristeza, que vivenciou algumas situações difíceis neste processo, como ter que começar do zero. Com certo ressentimento, diz que algumas pessoas do seu contato não quiseram mais falar com ele depois que se desligou da última empresa, mas descobriu outras que se mostraram amigas e o ajudaram. Ressalta que está vivenciando um momento de muita aprendizagem. Com certa seriedade, diz que “não basta ter somente a vontade de fazer”, que o mercado é competitivo e a nova geração tem mais conhecimentos, portanto, “precisa correr atrás”. Contudo, acredita que não adianta “sair fazendo as coisas”, precisa parar e se estruturar antes, precisa ter equilíbrio entre planejar e fazer.

Para encerrar nosso encontro, solicito escolha um pseudônimo para identificá-lo na pesquisa. Inicialmente, diz Garfield, por gostar muito da maneira irônica dele, mas reconhece que não se identifica com este perfil e procura outro pseudônimo. Demonstra certa dificuldade em escolher, mas acaba decidindo pela Gabriela Prioli, advogada e comentarista da emissora CNN, justificando que ela é espontânea, fala sempre o que pensa e tem bastante expressão facial, evidenciando suas emoções. Acredita que ela tem opinião forte e costuma ser direta, fala algumas coisas “na lata”. Comenta sorrindo que ele próprio já teve problemas em ser assim também, mas hoje tenta ser mais político.

Agradeço sua participação e encerro nosso encontro. Saio contaminada pela angústia gerada por todas as incertezas do cenário atual, que também vivencio.

Narrativa 08: Bia.

Conheci Bia por indicação de um dos participantes da pesquisa. Sempre disposta a colaborar, ela se mostra bastante comunicativa e expansiva. Nosso encontro acontece por *Skype*, em uma segunda-feira de feriado, no terceiro mês de isolamento social causado pelo Covid-19. Começo agradecendo sua disponibilidade em pleno feriado e sorrindo Bia diz que neste momento de sua vida não há diferença entre os dias úteis ou não. Nosso *rapport* foi sobre o isolamento social. Falo sobre os objetivos e método da pesquisa e esclareço sobre o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE). Peço que conte sobre sua vida profissional relacionada à questão norteadora. Bia pergunta se é para falar desde o início ou apenas de sua situação atual. Digo para fazer como achar melhor.

Bia faz um resgate detalhado de sua história, falando com bom humor e animação. Parece que Bia tem tanta coisa para contar que quase não a interrompo. Começa dizendo como escolheu o curso de Administração, por afinidade com matemática financeira e por ser um curso abrangente, conforme sugestão de seu pai. Começou a trabalhar aos 19 anos de idade quando ingressou no programa de Educação para Adultos da Prefeitura de São Paulo para dar aulas. Na época, queria ajudar seu pai, que sustentava três filhas em faculdades caras. Ficou pouco tempo e logo conseguiu um estágio em uma grande empresa de consultoria, trabalhando com projetos de consultoria financeira e processos administrativos. Identificou-se com essa área desde o início. Teve carreira ascendente, trabalhando em duas grandes consultorias por bastante tempo. Atingiu o cargo de Gerente de Projetos, mas saiu da área por viajar muito e diz: “estava prejudicando minha vida pessoal”.

Depois, Bia atuou em projetos da área financeira em duas grandes empresas de telecomunicações. Na primeira empresa, trabalhou como Gerente Executiva por alguns anos. Na segunda, ficou pouco tempo como Gerente Financeira por considerar a postura de sua chefe antiética. Neste momento, muda sua expressão ao falar da época que saiu desta empresa,

ficando um pouco mais retraída, revelando um certo pesar, mesmo tentando manter o bom humor.

Bia conta que tinha por volta de 40 anos de idade e “entrou em crise”. Descreve que um dia, chegando na academia, teve um “esgotamento emocional” e começou a chorar compulsivamente, parando somente quando a levaram para a enfermaria e a colocaram no oxigênio, conta em tom de ironia. Acredita que essa crise emocional aconteceu por perceber que tinha “muitas coisas”, mas que estava sozinha, não era casada, não tinha filhos e não era feliz. Comenta que naquela época ainda pensava que teria filhos, mas que no final não conseguiu. Diz com ênfase que naquele momento resolveu “largar a carreira executiva”. Queria ter “uma vida”, mesmo que fosse mais modesta, e queria ter uma família. Voltou a estudar, iniciou psicoterapia e viajou “para arrumar a cabeça”. Percebo o quanto a entrada na fase de meia-idade foi conflituosa para Bia, apesar de procurar manter certa leveza em seus relatos.

Bia voltou logo a trabalhar, mas agora como Gestora de Projetos em uma instituição financeira. Sorri e comenta que foi nesta empresa que conheceu seu marido. Gostava muito da cultura da empresa, mas ela foi vendida depois de algum tempo e ficou em dúvida se permaneceria, mas acabou ficando por mais 10 anos. Bia fica um pouco mais contida ao falar de seu desligamento desta empresa. Em 2015, foi demitida por redução de custos, nas vésperas dela completar 50 anos de idade e um pouco antes de entrar em estabilidade pré-aposentadoria. Planejava ficar nesta empresa até se aposentar para conquistar mais benefícios e ter mais tranquilidade. Demonstrando certa angústia, diz que naquele momento pensou “o que vou fazer tendo 50 anos, desempregada e com esta crise no mercado?”. Fico sensibilizada com essa fala, por reconhecer que existe um preconceito etário em nossa sociedade.

Nesta época, Bia ainda precisava de mais tempo de contribuição para poder se aposentar, então começou a buscar trabalhos. Seu marido tem uma empresa de serviços em Tecnologia da Informação (TI), que também estava sofrendo com a crise no mercado, então,

resolveu ajudá-lo. Acabou se tornando sócia do marido, ficando responsável pela parte administrativa-financeira da empresa, ocupando parte do seu tempo com essa atividade. Neste mesmo ano, começou a prestar serviços para a consultoria de alguns amigos, contribuindo na gestão de projetos dos clientes, e passou a dividir seu tempo entre as duas atividades.

Em 2018, seus amigos fecharam a consultoria, fazendo-a ficar apenas com a atividade na empresa do marido, que não supria suas necessidades financeiras. Voltou a procurar emprego fixo, e reconhece que queria isto desde quando saiu da última empresa. Demonstrando contrariedade, lamenta que sua situação financeira ficou abalada quando perdeu o salário que tinha como gestora, precisaram reduzir muito os gastos do casal e usar as reservas financeiras para a velhice. Em tom de desabafo diz “ok, vamos em frente”, demonstrando ter se conformado. Percebo que Bia realmente ficou muito incomodada com a redução de seu poder aquisitivo, impactando em seu estilo de vida.

Neste momento, Bia lembra um dia específico de dezembro de 2018, quando fez uma entrevista em uma empresa “bem descoladinha”, se referindo a empresas de profissionais jovens em tom de ironia. Acreditava que a vaga tivesse “seu perfil”, mas foi reprovada, sentindo-se discriminada pela sua idade. Naquele momento decidiu: “chega de procurar emprego, não é isso que quero mais”. Fico interessada em compreender melhor sobre isso, e Bia explica que, nos processos seletivos dos quais participou, percebia que era uma profissional “cara” para as empresas, por ser “mais velha” e ter muita experiência e conhecimentos. Sorrindo, diz que as pessoas que a entrevistavam tinham “medo” dela, que as amedrontava por serem mais jovens que ela.

Comenta que escolheu a carreira de gestão de projetos por acreditar que sempre teria emprego independentemente de sua idade, mas acredita que as empresas estão desvalorizando esse profissional no mercado. Com indignação, conta que possui várias certificações, fala diversos idiomas e paga caro pela sua certificação, mas as empresas querem pagar pouco, menos

do que ela recebe de aposentadoria, e desabafa: “as contas não fecham, o que querem ter não é o que querem pagar”.

Acredita que já trabalhou muito e, aos 50 anos de idade seus valores mudaram, não aceita “qualquer coisa” e “não precisa mais de emprego”, precisa apenas de atividades remuneradas para suprir suas necessidades financeiras. Destaca que naquele mesmo ano conseguiu se aposentar e isso trouxe uma certa segurança financeira, que foi como um “grito de liberdade”, diz aliviada. Com isso, para ela “não fazia mais sentido” ter um emprego, não queria mais “se sujeitar”. Conclui que naquele momento fez a “mudança definitiva”, passando a procurar por projetos onde pudesse trabalhar como autônoma. Diz “a conta não fecha mais, quero ser dona do meu tempo” (se referindo a não querer mais um emprego).

Volta a falar com mais animação quando conta sobre sua nova fase a partir de 2019. Bia resolveu empreender com uma grande empresa de varejo, e passou a realizar marketing e vendas dos produtos desta marca. Além disso, está montando um projeto voltado para questões sociais com duas amigas. Fala com satisfação que hoje consegue organizar seu dia conforme suas necessidades, trabalhando em horários flexíveis e podendo ter tempo de ajudar seus pais, que são idosos. Pergunto até quando pretende trabalhar e Bia responde “enquanto estiver respirando”, quer continuar trabalhando em algo que lhe dê prazer e retorno financeiro. Diz que, por não ter filhos, tem liberdade e que “ninguém vai olhar por ela quando for velha”, então, acredita que ela e o marido precisam de uma boa segurança financeira para garantirem uma velhice digna.

Pergunto sobre o sentido do trabalho, e Bia responde que, a seu ver, seria nesta ordem: o trabalho precisa dar retorno financeiro, ser algo que goste e se encaixar no seu tempo. Diz que trabalho representa algo importante em sua vida, que não sabe ganhar dinheiro sem trabalhar. Em ordem de prioridade, diz que o trabalho estaria em segundo lugar em sua vida, que em primeiro lugar seria a saúde e bem-estar. Complementa que também trabalha para

autorrealização, mas que não trabalharia sem retorno financeiro. Diz sorrindo que não aguenta monotonia, não consegue ficar parada e tem “muita lenha para queimar”, tendo necessidade de ser produtiva e de gastar toda a energia que possui.

Para encerrar, pergunto se teria mais alguma coisa para acrescentar. Bia volta a falar mais sobre as transições de sua vida. Comenta que desde seus 40 anos “essa coisa de mudança vem vindo”, que já fez grandes mudanças em sua vida desde quando teve a “crise nervosa”. A seu ver, a transição para a sua situação atual não veio “ao acaso”, foi “chegando passo-a-passo” e “as coisas foram acontecendo”, desde que iniciou o trabalho na empresa do marido. Acredita que a transição é um processo complexo com muitas mudanças. Concordo e comento que o processo de transição costuma ter algumas fases.

Neste momento, demonstrando certo abatimento, Bia quis destacar duas perdas que vivenciou. Uma foi “perder o sobrenome” da empresa quando não estava mais empregada. Diz que foi muito difícil deixar de ser a “Bia da empresa tal”, que ficava constrangida quando perguntavam “Bia de onde?”. A outra foi perder a condição financeira que tinha quando estava empregada como gestora, por não ter mais o “mesmo poder de fogo” e ter que “perder o orgulho”. Explica que foi “difícil e doloroso” não poder mais ir em determinados lugares com amigos e ter que “sair do salto”. Afirma que “é difícil perder o *status*”. Enfatiza com certa emoção que “a pessoa passa a ser ninguém” e acha difícil se acostumar com isso. Reflete um pouco e diz que talvez tenha escolhido se associar a uma empresa de varejo renomada para ter um nome mais forte para apresentar. Conclui dizendo, entristecida: “a perda vigorosa do *status* bateu forte em mim”.

Para encerrar nosso encontro, peço para escolher um pseudônimo. Ela propõe Bia, que foi sua primeira gerente e amiga, por ser uma pessoa ativa, inteligente e estudiosa, com muita energia. Comenta que ela também se casou (agora, é divorciada), não tem filhos e cuida de sua família. Está aposentada e é empresária. Além disso, ela também vivenciou uma crise e se

reinventou. Diz sorrindo que ela era sua “estrela guia” no começo de carreira, que queria ser como ela. Com tantas semelhanças, não resisto e comento que tenho a impressão de que agora ela estaria realizando seu desejo, que estaria como a sua “estrela guia”, por ambas viverem momentos tão parecidos. Ela ri e diz que devemos ter cuidado com o que desejamos.

Encerro nosso encontro depois de quase uma hora e meia de conversa, agradecida por todas as vivências compartilhadas por Bia.

Narrativa 09: Elizabeth.

Reencontrei Elizabeth em uma rede social quando ela se interessou em participar da pesquisa, por meio de uma divulgação que fiz. Estudamos na mesma faculdade, mas fazia mais de 15 anos que não nos víamos. Nosso encontro dialógico ocorreu pelo *Skype* em uma segunda-feira nublada, no terceiro mês de isolamento social. Elizabeth parece bastante interessada em colaborar e durante todo o encontro se mantém sorridente e calma, falando com ponderação e certa objetividade. Após um breve *rapport*, lembrando a última vez que nos vimos e contando sobre nossos filhos, falo sobre a proposta da pesquisa, faço os esclarecimentos dos trâmites iniciais e introduzo a questão norteadora.

Elizabeth conta que as mudanças que fez em sua vida profissional foram feitas de maneira planejada. Em 2018, tomou a decisão de sair da empresa onde trabalhou por 28 anos, quando duas amigas, que trabalhavam há muito tempo na mesma empresa que ela, entraram em depressão quando foram demitidas sem terem um “plano B”. Relata com expressão entristecida o quanto suas amigas sofreram por não terem se preparado para uma possível demissão nessa fase da vida e diz com certa indignação: “naquele momento decidi que não deixaria isso acontecer comigo”. Então, Elizabeth planejou fazer uma mudança profissional, se preparando financeiramente para ter uma “carreira solo” - se referindo ao trabalho autônomo - e negociando sua saída da empresa, antes de ser demitida. Percebo o quanto as situações vivenciadas pelas suas amigas a impactaram e fico sensibilizada.

Naquela época, Elizabeth começou a ajudar suas amigas demitidas fazendo orientação de carreira, o que reforçou seu interesse por atuar nesta área. Voltou a estudar e fez formação em Orientação Profissional. No início de 2019, decidiu alugar uma sala com uma amiga para usarem em horários alternados e começou a fazer atendimentos em Orientação Profissional (OP) e de Carreira durante a noite. Continuou a trabalhar na empresa em paralelo e manteve as duas atividades por quase um ano. Em tom de desabafo, diz que foi um ano “bem cansativo”, que trabalhou e estudou muito. Começou atendendo pessoas da empresa onde trabalhava e indicações de pessoas conhecidas. Expressando satisfação, conta que teve demanda de trabalho em Orientação desde o início.

Elizabeth afirma que sua experiência organizacional ajudou muito nos atendimentos, por compreender melhor as vivências e os conflitos relacionados ao trabalho. Depois de um tempo atuando em OP e Carreira, percebeu que muitas questões trazidas pelos seus clientes precisariam ser trabalhadas em psicoterapia, então, decidiu começar a atuar em atendimento clínico também, oferecendo esse serviço conforme as demandas e necessidades apresentadas pelos clientes. Para isso, voltou a estudar e contratou uma pessoa para fazer supervisão de seus atendimentos, em uma abordagem específica com a qual se identificou.

Desligou-se da empresa, no final de 2019, e passou a se dedicar somente aos atendimentos, não pretendendo mais atuar em organizações. Comenta que até chegou a participar de alguns projetos de consultoria organizacional para ajudar uma amiga, mas é enfática ao afirmar que não quer mais atuar em Recursos Humanos, na área organizacional. Compartilho desta decisão e, sorrindo, comento que estou na mesma situação.

Elizabeth comenta que estava conseguindo se estruturar bem somente com os atendimentos até a chegada da pandemia da Covid-19, que limitou sua atuação, lamentando esta situação. Ressalta que, com o isolamento social, precisou adaptar seu trabalho presencial para online, principalmente o atendimento em OP, por utilizar exercícios e testes. Diz que,

infelizmente, perdeu alguns clientes que não aceitaram o atendimento online, mas conseguiu alguns novos.

Pergunto como está sendo trabalhar online e Elizabeth explica que sempre gostou de rotinas, que mesmo depois de sair do emprego fixo organizou sua vida para ter uma rotina de trabalho. Quando começou o isolamento, teve que se reorganizar e estabelecer uma nova rotina, mas acabou se adaptando. Pretende continuar com os atendimentos online depois da pandemia, por ter demanda para este tipo de atendimento, inclusive tem clientes de outras cidades, mas prefere o atendimento presencial. Considera o atendimento online mais cansativo, por ter que ficar muito atenta durante todo atendimento pela interação com os clientes ser limitada.

Peço que fale mais sobre suas experiências na fase de mudança de carreira. Elizabeth diz com certa melancolia que sempre gostou muito do seu trabalho na empresa, mas afirma que alguns dirigentes começaram a tomar decisões com as quais não concordava. Fala com certo pesar que “muita coisa havia mudado”, que “seu relacionamento” com a empresa estava “desgastado” e que “foi triste ver no que a empresa se tornou depois de tanto tempo”. Começaram a fazer uma reestruturação e estavam demitindo os profissionais mais “velhos de casa”, então sabia que também seria demitida.

Percebendo o quanto ela gostava do seu trabalho, digo imaginar a dificuldade que deve ter sido deixar a empresa. Elizabeth concorda, mas diz que teve um ano para se preparar e pôde “vivenciar o luto” da perda do trabalho, diferente de suas amigas que sofreram muito quando foram demitidas. Ainda entristecida, Elizabeth lembra que sempre teve “medo de sair” da empresa, que antigamente chegava a ter “crise de ansiedade” só de pensar nisto, mas diz que desta vez foi relativamente tranquilo por perceber que aquele trabalho “não servia” mais para ela. Contudo, ressalta que mesmo se preparando para lidar com certos “medos” pela perda do emprego fixo, “não foi muito agradável” lidar com algumas questões, como a falta de salário mensal e ter que pagar custear algumas coisas, como a assistência médica.

Para compreender melhor o impacto da idade na sua mudança profissional, retomo a questão norteadora. Elizabeth explica que escolheu uma atividade em que sua experiência, conhecimentos e maturidade são valorizados. Diz: “Os clientes se sentem confortáveis em confiar suas questões para uma pessoa mais madura, por ser mais experiente e inspirar credibilidade”, mas reconhece que seria difícil conseguir outro emprego em organizações nesta fase da vida. Sorrindo, diz que fez 54 anos ontem e aproveitou para parabenizá-la pelo seu aniversário.

Resgato o assunto da pesquisa e pergunto até quando pretende trabalhar. Elizabeth diz com certo entusiasmo que pretende sempre continuar trabalhando e não pensa em parar na velhice. Destaca que não está aposentada, inclusive não sabe quando poderá se aposentar, e afirma que não está preocupada com isso. Esta fala me faz pensar o quanto a aposentadoria está deixando de representar algo vantajoso para as pessoas, pelas recentes mudanças nas regras da previdência social.

Sobre o sentido do trabalho, Elizabeth diz: “o trabalho me faz sentir viva, posso ajudar os outros e posso compartilhar minhas experiências”. Explica que quer ajudar as pessoas com toda experiência que possui, quer ensinar os mais jovens e compartilhar a experiência que teve com sua transição planejada para todos que precisam. Com certo entusiasmo, afirma que estudar coisas novas e começar uma nova atividade é motivador, apesar do medo da instabilidade e insegurança por não ter um emprego fixo.

Pergunto se gostaria de acrescentar mais alguma coisa, e Elizabeth diz que para conseguir uma nova atividade profissional teve que desapegar, desaprender e reaprender o que poderia ser. Reconhece que não é fácil recomeçar, mas pode ser motivador. Sabia muito da área que atuava em RH, mas era aprendiz nas novas atividades.

Para finalizar, peço que escolha um pseudônimo, e ela reage com certa surpresa. Começa a chover e ela sai um instante para fechar a janela de sua casa. Ao retornar, fica

pensativa por um instante e decide escolher a personagem Elizabeth do filme *Orgulho e Preconceito*. Justifica sua escolha por ser uma mulher além de seu tempo, que vive na década de 1800, mas faz prevalecer sua vontade, não se deixando levar pelas regras sociais da época.

Agradeço sua colaboração e me despeço. Ao rever esta narrativa, percebo a resiliência que Elizabeth está tendo para lidar com as incertezas da carreira autônoma, por ter um perfil mais mantenedor.

Narrativa 10: Maria da Paz.

Maria foi indicada por uma pessoa conhecida e aceitou prontamente meu convite para participar da pesquisa. Nosso encontro foi no início do quarto mês do isolamento social, utilizando a ferramenta Zoom. Sempre sorridente e simpática, Maria se mantém receptiva durante todo o encontro, mas demonstra ser mais comedida em alguns momentos. Após agradecer sua disponibilidade, faço os esclarecimentos iniciais sobre a pesquisa e o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE). Peço para me contar sua experiência baseada na pergunta norteadora.

Maria conta que trabalhou em uma instituição financeira e com frequência levava alguma comida que fazia para os colegas do trabalho experimentarem. Com animação, diz que sempre gostou de cozinhar e gostava de compartilhar com as pessoas o que fazia. Algumas vezes, quando trabalhava com projetos de voluntariado da empresa, fazia uma comida para ser vendida e revertida em recursos para as ações. Demonstro que acho interessante ela ter trabalhado com voluntariado, Maria explica que trabalhava na área de Qualidade de Vida da empresa e uma de suas atribuições era coordenar a área de voluntariado.

Trabalhou apenas em uma instituição por 30 anos, aposentou-se em 2009 e continuou trabalhando por mais 7 anos na mesma empresa, totalizando 37 anos. Sabia que seria dispensada um dia e queria fazer algo depois, mas na época não sabia “o que fazer”. Conta sorrindo que um dia, quando já estava desligada da empresa, fez um bolo e postou uma foto em uma rede

social, escrevendo “aceita-se encomendas” por brincadeira. Logo recebeu mensagens de pessoas interessadas. Percebeu que seria uma oportunidade de trabalho. Como gostava muito de cozinhar, pensou em fazer isso para não ficar de “cabeça vazia”. Procurou se preparar, fez cursos e buscou saber sobre embalagens, preços e tudo que precisaria para comercializar seus bolos. Desde então, começou a trabalhar como confeitadeira, fazendo bolos por encomenda. Diz com satisfação que “deu certo”, pois os pedidos foram aumentando cada dia mais por meio do “boca-a-boca”, que a seu ver é a melhor forma de propaganda. Pergunto se a pandemia afetou seu trabalho, e Maria diz que não, pelo contrário, até aumentou os pedidos e teve que contratar um motoboy para as entregas. Maria fala de sua atividade atual com um sorriso no rosto e um brilho no olhar.

Maria queria fazer uma atividade com a qual ficasse mais livre, que pudesse não trabalhar quando quisesse. Comenta que seus filhos já estão “grandes e criados” e que seu marido é autônomo, gosta de passear e viajar, então, quer ter liberdade e flexibilidade para poder acompanhá-lo ou para fazer outras coisas além do trabalho. Chegou a pensar em abrir uma loja de bolos, mas as “questões empresariais” e o compromisso que isso exigiria não a animaram. Parece que sua atividade atual está mais relacionada com o estilo de vida que gostaria de ter neste momento e digo isso para ela. Maria sorri e confirma que é isso mesmo.

Diz com entusiasmo que quer continuar investindo neste trabalho, que está fazendo um curso de formação em Confeitaria Profissional e está gostando muito. Começou este ano e, por conta da pandemia, este semestre foi a distância, mas em agosto deve voltar ao modelo presencial. Ainda não sabe o que pretende fazer depois de concluir o curso, que ainda está pensando e observando o que acontece no mercado. Tem dúvidas se amplia suas atividades montando um “negócio” ou não. Esclarece que seu trabalho é informal e que tem vantagens nisso, por não ter muitas despesas e compromissos. Afirma que essa situação está cômoda e que tem dúvidas se deve aumentar seu negócio.

Maria reforça que quer continuar trabalhando com confeitaria enquanto puder, inclusive na velhice. Conta que trabalha desde os 15 anos de idade e se aposentou quando tinha 45 anos. Fico espantada com esta informação e digo “que nova”. Maria concorda sorrindo: “é, comecei cedo”. Afirmo que ainda tem muita energia e quer continuar trabalhando, não pretende parar. Diz: “cabeça vazia, oficina do diabo”, ela ri e me faz rir também.

A única empresa em que Maria trabalhou é do segmento financeiro. Trabalhava na unidade matriz da empresa, onde começou aos 15 anos de idade. Fez faculdade de Serviço Social e quando a empresa criou um setor dessa área, foi selecionada para participar da estruturação em nível nacional. Depois de um tempo, foi designada para montar esse mesmo setor em um hospital que faz parte do grupo empresarial e ficou nessa unidade por 9 meses, até estar estruturado. Voltou para matriz e ficou muitos anos nesse setor, até ser transferida novamente quando a empresa criou a área de Saúde Ocupacional.

Em seguida, foi convidada para chefiar o setor de Qualidade de Vida, que a empresa estava criando, onde ficou os últimos cinco anos. Comenta satisfeita que tudo pelo que passou e conquistou “foi importante” para ela. Sente-se realizada por tudo que conseguiu construir na empresa. Comenta que foi muito difícil realizar ações de qualidade de vida pela empresa ser muito conservadora. Diz com satisfação que, hoje, existem várias coisas implementadas que foram sugeridas por ela. Considera que foram “sementes que plantou” e diz sorrindo que “deixou seu DNA” registrado lá.

Digo que ela demonstra muito orgulho de sua trajetória na empresa e pergunto se foi difícil encerrar essa etapa de sua vida. Maria reforça que foi “tranquilo”, que estava preparada para sair, fez até previdência privada para se preparar financeiramente, e diz sorrindo que não “dá para viver somente da aposentadoria”. Sua demissão foi em 2016 e considera que seu desligamento foi “relativamente tranquilo”, saindo com bom relacionamento com todos da empresa. Inclusive, conta que hoje faz entregas de pedidos no prédio onde trabalhou e diz que

é “tranquilo”. Considera que foi um “clico de sua vida que se fechou”. Gostava muito do que fazia na empresa e não teve raiva ou ressentimento quando saiu.

Pergunto se pensou em arrumar outro emprego e Maria diz que chegou a ter uma oferta de trabalho em uma empresa de Sorocaba, mas que seria muito desgastante para ela pela distância e o salário não compensava. Depois disso não procurou mais nada, se adaptou ao trabalho atual. Ressalta que se sente realizada e tem gratidão por tudo que fez e vivenciou, mas agora gosta muito do que faz também. Assegura que tem “muito prazer” em cozinhar, sempre teve *feedbacks* positivos sobre seus produtos e este reconhecimento a deixa feliz.

Pergunto sobre o sentido do trabalho para ela. Maria diz que é vida e luz. É acordar, despertar e ter algo para fazer. É poder ter contato com pessoas e poder conversar. Afirma: “faz todo sentido trabalhar”. Comenta que como era Assistente Social no passado, sempre gostou de conhecer pessoas. Trabalhava com umas 500 pessoas e lamenta que, quando saiu da empresa, muitos se distanciaram e sumiram. Diz que “quem gosta de você mantém contato”. Percebeu quem era amigo ou não e afirma que ficaram poucos depois que saiu da empresa. Digo que tenho a impressão que ter contato com pessoas é algo importante para ela. Maria concorda e diz que pelo seu trabalho atual consegue manter contato com os amigos e conhecer pessoas novas.

Para encerrar, peço que escolha um pseudônimo de uma pessoa ou personagem com o qual se identifique. Logo ela escolhe Maria da Paz da novela “A Dona do Pedaço”, que era boleira também. Justifica sua escolha pela forma como a personagem começou a vender bolos na rua e conseguiu construir um império. Afirma que gosta do jeito que ela falava com os clientes, buscando ajudar as pessoas com seu trabalho e indicando com carinho o bolo perfeito para elas. Maria comenta que isso lembra a ocasião em que contratou uma pessoa para fazer sua marca de bolos. Serviu café e bolo no final da reunião, quando ele a elogiou dizendo que havia gostado do bolo, que era marcante o seu capricho.

Quando estávamos terminando, Maria sorri e ressalta que, independentemente de ter graduação e duas pós-graduações, acha “tranquilo” fazer o que faz (se referindo a trabalhar com confeitaria). Digo que entendo e que ela demonstra satisfação com seu trabalho atual. Agradeço sua colaboração e desconectamos.

Depois de alguns minutos do término de nosso encontro, Maria me enviou uma mensagem de áudio dizendo que havia esquecido de me contar sobre os clientes mirins, que adoram seus produtos, e finaliza dizendo que na empresa, às vezes, levava anos para ter reconhecimento, mas agora o reconhecimento é imediato e “isso não tem preço”. Respondo agradecendo novamente sua participação na pesquisa.

Fico com a sensação de que Maria, apesar de se sentir realizada com seu trabalho atual, ainda revela algum desconforto, talvez por se preocupar com a expectativa que os outros teriam por causa de sua trajetória na carreira anterior.

3.2 A Narrativa Síntese

Os participantes, de modo geral, iniciaram suas narrativas contando sobre suas trajetórias profissionais para explicarem as escolhas atuais e o que vivenciaram neste processo de transição de carreira. Todos os participantes tiveram uma carreira inicial de mais de 20 anos como empregados de empresas, em cargos que variaram de especialista a gerencial, e, então, iniciaram uma carreira autônoma nos últimos três anos, seja em uma atividade formal ou informal. Nesta nova carreira, metade dos participantes passou a atuar em área relacionada a sua atividade anterior e a outra metade seguiu em uma área completamente diferente. Todos tiveram desafios para se adaptarem às novas condições de trabalho e à nova identidade profissional, mesmo os que escolheram carreiras próximas das suas atividades anteriores. Em geral, não foram percebidas diferenças importantes nas experiências narradas por homens e mulheres quanto aos elementos que emergiram nos encontros.

Foi possível perceber que, para todos os participantes, o sentido do trabalho representa sobrevivência, sustento e recurso financeiro. Todos querem retorno financeiro por meio de seu trabalho, mas para a maioria obter isto é uma questão de necessidade, não apenas de interesse ou vontade. A ênfase neste elemento financeiro foi diferente entre os participantes, estando alinhado ao padrão de vida que desejam manter e aos recursos materiais que possuem. Os participantes que tinham um nível socioeconômico maior e que ocuparam cargos gerenciais quando empregados valorizaram mais este elemento. Os demais parecem precisar de complemento financeiro, mas não demonstram ambição com a nova atividade, privilegiando a manutenção de uma vida mais tranquila, a fim de terem melhor equilíbrio entre vida pessoal e trabalho a partir desta faixa etária.

A maioria dos participantes está aposentada e considera a aposentadoria um recurso financeiro importante, garantido, gerando sentimento de segurança e maior liberdade para escolha da nova atividade. Uma das participantes chegou a descrever a conquista da aposentadoria como um “grito de liberdade”. Contudo, quase todos participantes aposentados descrevem a necessidade de complemento desta renda, por não ser suficiente para suprir suas necessidades. Em contrapartida, os participantes que ainda não estavam aposentados relatam que contavam com algum recurso financeiro ao se desligarem do último emprego, mas não suficiente para sustentá-los por muito tempo.

Todos valorizam ter melhor qualidade de vida a partir desta fase da vida, fazendo um trabalho com o qual tenham mais afinidade e possam ter prazer, procurando fazer o que gostam. Alguns argumentam que querem aproveitar mais a vida e não mais sujeitar-se a qualquer condição de trabalho. Para isso, precisam de flexibilidade, autonomia e liberdade no trabalho atual, adequando-se às necessidades de outras áreas de suas vidas. Buscam adaptar o trabalho ao estilo de vida que almejam ter a partir de agora. Alguns afirmaram que este aspecto não era relevante nos trabalhos anteriores e chegaram a dizer que trabalho no passado representava um

stress ou sacrifício, apesar de reconhecerem que também tiveram ganhos positivos como crescimento profissional, possibilidade de viagens e retorno financeiro.

A maioria dos participantes relatou que pretendia conseguir um novo emprego após seu desligamento da última empresa. Alguns logo desistiram dessa ideia. Outros insistiram e não conseguiram, atribuindo isso a um preconceito etário existente no mercado, evidente em empresas que preferem contratar profissionais jovens. Alguns, a propósito, revelaram ter ficado abalados e reclamaram da discriminação etária, sentindo-se indignados, tristes ou angustiados por não conseguirem uma recolocação, mesmo aceitando cargo e salário inferiores. A maioria conseguiu aceitar esta condição sem maiores sofrimentos, apesar de lamentarem essa questão.

A fase de transição entre o último emprego e a atividade atual foi caracterizada por todos como sendo um momento crítico de suas vidas, alguns sofreram mais e outros menos, mas todos sentiram algum tipo de dificuldade. A maioria aceitou com certa tranquilidade o rompimento do vínculo empregatício, enquanto alguns experimentaram desconforto derivado do prejuízo que isso causou ao seu planejamento original de vida. Significa dizer que, inicialmente tinham planos de continuarem empregados por mais tempo, mesmo aposentados, para somente depois pararem de trabalhar.

Outros vivenciaram sentimentos negativos com a perda inesperada do emprego, como angústia, depressão e desespero. Um elemento destacado por todos foi a redução dos rendimentos com a perda do último emprego, o que gerou algum grau de angústia na maioria dos participantes, por essa questão estar associada à perda da segurança financeira, perda de padrão socioeconômico ou necessidade de ganhar dinheiro para ter sustento por mais tempo, principalmente por conta do aumento da longevidade que permitirá uma vida mais longa. Mesmo a Elizabeth que planejou sua saída com antecedência, vivenciou com desconforto a perda da segurança e estabilidade financeira.

Outro elemento relevante que emergiu nos encontros foi o trabalho estar relacionado a própria existência e identidade para a maioria dos participantes. Alguns desses associaram o sentido do trabalho à própria vida e a considerar que não existiriam sem o trabalho. Outros relacionaram o trabalho à sua própria identidade pessoal e social, vivenciando com intensidade a perda da identidade profissional com a saída do último emprego, gerando algum sofrimento. Compararam esta perda do emprego ao que seria a perda de seu “sobrenome” e relataram o quanto o nome da empresa estava associado ao seu próprio. Com certo pesar descreveram que, quando se desligaram da última empresa, sentiram que não são mais valorizados pelas pessoas como antes. Uma participante referiu-se a uma sensação de vazio existencial quando estava sem uma atividade profissional, ocupada apenas com os afazeres domésticos. A perda do *status* social associado à perda do último emprego foi algo que incomodou bastante alguns participantes, principalmente os que tinham um nível socioeconômico mais abastado e que deixaram um cargo gerencial. Uma participante afirmou que é muito difícil perder o *status*, que a “pessoa passa a ser ninguém”.

Todos revelaram ter sido desafiador construir uma nova carreira, e vivenciaram alguma dificuldade para assumirem a condição de autônomos. Precisaram mudar suas mentalidades e replanejarem suas vidas para se adequarem (e reinventarem) às novas condições de trabalho. Ter uma carreira autônoma não era o ideal ou a primeira opção para a maioria dos participantes, mas foi a alternativa encontrada para esta fase da vida para continuarem ativos, independentemente de estarem aposentados. Entretanto, foi possível apreender que, após uma fase inicial de adaptação, a nova carreira foi percebida por todos como um desafio positivo e foi vivenciada como algo motivador nesta fase da vida por gerar alguns ganhos, tais como novas possibilidades, reconhecimento, autonomia, liberdade, flexibilidade, aprendizagem e prazer no que fazem. Mesmo assim, todos experimentaram alguma dificuldade ao iniciarem uma nova

carreira e tiveram que adquirir novos conhecimentos e habilidades (formais ou informais). Em alguns casos, tiveram que começar do início, voltando a serem aprendizes nesta nova atividade.

Outro elemento comum que emergiu foi o trabalho estar associado a ter propósito na vida. Todos demonstraram o desejo de se manterem ativos (física e mentalmente), serem produtivos e úteis por meio do trabalho no momento atual e na velhice. Ter funcionalidade social e o reconhecimento por meio do trabalho foram aspectos valorizados pela maioria. Alguns relatam a necessidade de ter metas e objetivos na vida, que precisam de atividade mental além da física e que precisam usar seus potenciais. Todos os participantes consideraram continuar trabalhando até os 70 anos de idade, em média, e alguns cogitam nunca pararem. Houve quem pensasse que iria parar quando se aposentasse, mas agora que estão com boas condições de saúde e terão maior longevidade, querem continuar profissionalmente ativos por mais tempo. Pretendem adaptar as condições de trabalho às suas necessidades de vida e de saúde ao longo da velhice. Apenas o Prioli, que é o participante mais novo, cogitou parar de trabalhar ao se aposentar.

Outro elemento evidenciado de alguma forma por todos foi que o trabalho está relacionado à necessidade de contato com outras pessoas. Alguns deram mais ênfase a essa questão apontando o trabalho como o único recurso para esse contato e descrevendo com sofrimento a perda de amigos quando se desligaram da última empresa. Outros enfatizaram a vontade de compartilhar e ajudar as pessoas por meio do trabalho.

Por meio da escolha dos pseudônimos foi possível compreender que os participantes ainda se sentem capazes e buscam realizar trabalhos que tragam significados positivos para suas vidas, visto que estas escolhas refletem alguns atributos valorizados pelos participantes nesta fase da vida, tais como a capacidade de superação das dificuldades e o desejo de sucesso profissional e reconhecimento social. Algumas escolhas também demonstraram o interesse em se destacarem e terem *status* social com suas escolhas profissionais.

A pandemia da Covid-19 impactou a carreira da maioria dos participantes. Alguns relataram que suas atividades foram interrompidas com o advento do isolamento social no Brasil. Outros tiveram que adaptar sua forma de atuação, como foi o caso da Psicóloga. Apenas uma participante teve aumento na demanda de seu trabalho atual com o isolamento, por ser do ramo de venda de alimentos. Os participantes que não estão aposentados são os que mais estão sofrendo com a crise advinda da pandemia e cogitam ter que encerrar seus negócios e voltarem a ser empregados, caso a situação perdure. Contudo, no momento dos encontros, pela maioria ter sido realizada nos dois primeiros meses de isolamento, os participantes de modo geral demonstraram algum grau de otimismo quanto à retomada das atividades no mercado após a pandemia passar. Apenas o Prioli revelou angústia quanto ao seu futuro profissional.

Capítulo 4 - Discussão

Este trabalho objetivou compreender os sentidos do trabalho para pessoas de meia idade em meio à transição para novas carreiras. Os elementos que emergiram nos encontros dialógicos foram analisados e interpretados, segundo o referencial metodológico qualitativo fenomenológico, à luz da Abordagem Experiencial de Eugene Gendlin. A construção das narrativas possibilitou uma aproximação com os elementos dos *Significados Sentidos* em relação ao sentido do trabalho, a partir das experiências vividas pelos participantes neste momento de suas vidas.

Nesta perspectiva, por meio do processo experiencial dos participantes e a partir da construção das narrativas, foram apreendidos pela pesquisadora os principais elementos que emergiram foram organizados em cinco categorias: 1- A transição profissional como fator de sofrimento; 2- A construção da identidade pessoal e social por meio do trabalho; 3- Trabalho como fonte de propósito de vida; 4- Trabalho como principal espaço de interação social; e 5- Trabalho como recurso financeiro e subsistência. Esses elementos serão analisados separadamente, mas vale destacar que estão interligados entre si no contexto experiencial dos participantes.

4.1 A transição profissional como fator de sofrimento

Nesta pesquisa, a vivência da transição profissional recente, principal critério de inclusão dos participantes, permitiu emergirem alguns aspectos relevantes em relação a este elemento. Todos revelaram vivências de angústia e sofrimento em algum momento do processo de transição. Os que demonstraram maior sofrimento foram os que vivenciaram negativamente o desligamento do último emprego por representar o encerramento indesejado de sua trajetória profissional, gerando a perda de uma identidade social e profissional.

W. Bridges (1986, 2004) e W. Bridges e S. Bridges (2016) confirmam que o processo de transição caracteriza-se por ser complexo e intenso, envolvendo questões que eles

consideram internas (psicológicas) e externas (contextuais), podendo gerar intenso sofrimento pelas várias perdas sofridas com o final de uma condição vivida. Para estes autores, transição é diferente de mudança, que representa um processo externo e situacional, tendo foco no resultado. J. S. Dutra (2017) também ressalta que costumam gerar nas pessoas intenso desconforto e pode desencadear um processo de depressão, nas fases descritas ao descrever o processo de transição de carreira.

Pelos relatos, pode-se perceber que o desligamento do último emprego assalariado impactou mais que o ato de aposentar-se, causando uma quebra em seus planos e uma ruptura com o mercado organizacional e de sua identidade profissional de longa data. Mesmo Elizabeth, que se preparou para seu desligamento, vivenciou o processo de perda ao longo do último ano na empresa quando planejava sua transição. O desligamento do último emprego fez com que buscassem alternativas de trabalho e desencadeou uma transição nas suas vidas profissionais, mas foi um processo vivenciado com certo sofrimento por todos.

Em geral, os participantes tiveram uma ruptura abrupta da sua principal carreira com a perda de um emprego no qual atuavam há muito tempo (mais de 20 anos) e face à impossibilidade de se recolocarem no mercado nesta atividade, gerando um vazio existencial por não se ajustar mais naquele trabalho. Alguns vivenciaram este desligamento como luto nesta fase da vida, desencadeando momento de angústia e sentimento inutilidade. Isso se evidencia nas histórias de Jerry, Obama e Bia, que descreveram as vivências de perda do emprego com intensidade e sofrimento.

Estes achados estão alinhados com a fase de zona neutra descrita por W. Bridges (1986, 2004) e W. Bridges e S. Bridges (2016). Na qual a pessoa precisa desapegar da identidade anterior, mas ainda não possui uma nova, podendo desencadear sentimentos como confusão, frustração e desorientação.

De acordo com estes autores, uma transição bem-sucedida envolveria vivenciar e aceitar cada etapa do processo, para se adaptar à nova situação que a mudança traz. Observou-se nesta pesquisa que os participantes demonstraram dificuldades para lidarem com a primeira fase, que esses autores consideram a mais difícil em um processo de transição, uma vez que representa as perdas que ocorrem com o término de uma profissão ou carreira e, no caso deste estudo, são acentuados pelo episódio da demissão.

M. H. Antunes, D. H. P. Soares e Moré (2018) constataram em seus estudos que este processo de desligamento laboral gera uma ruptura com o mundo do trabalho, causando perdas significativas. Para estes autores, principalmente quando esta ruptura ocorre sem planejamento ou reflexão, poderão surgir problemas físicos e emocionais como o isolamento, a tristeza, a depressão e doenças somáticas. Como também, afirmam que se esta ruptura for causada pela aposentadoria definitiva costuma gerar transformações expressivas, alterando hábitos, rotinas, expectativas e relacionamentos na vida da pessoa.

Embora com trajetórias de vida diferentes entre si, o rompimento com o vínculo empregatício acarretou angústia na maioria dos participantes. Todos tiveram que se reinventar de alguma forma e replanejaram suas vidas, para se adequarem às novas condições de trabalho advindas da nova realidade. Relataram ter sido desafiador construir uma nova carreira como autônomos nesta fase da vida. Como também vivenciaram este processo com algum desconforto ou dificuldade, em maior ou menor grau. Entretanto, todos acabaram se adaptando às novas condições de trabalho e identificaram ganhos positivos com a nova situação laboral, como novas possibilidades, reconhecimento, autonomia, liberdade, flexibilidade, aprendizagem e prazer no que fazem. No entanto, alguns consideraram estimulante o desafio de começarem do “zero”, voltando a serem aprendizes na nova atividade.

O processo de transição dos participantes parece ter sido vivenciado sem distinção significativa entre gêneros, impactando mais a trajetória e o grau de ambição profissional.

Todos querem uma condição de trabalho que possibilite qualidade de vida no momento atual e na velhice, como também realização e reconhecimento por meio de seu trabalho.

Estes aspectos da transição e adaptação na atividade atual podem ser compreendidos a partir do processo de *Experienciação* descrito por Gendlin (1961). Os participantes evidenciaram alguns elementos simbólicos das experiências vividas ao recorrerem aos seus *Significados Sentidos*. Alguns relataram sensações sentidas corporalmente com a ruptura com o mercado de trabalho, por vivenciarem algumas perdas significativas, como a da identidade profissional, da questão financeira, da conexão social, da estabilidade, dentre outras. Estas perdas geraram momentos de angústia, ansiedade, medo e frustração.

No entanto, todos acabaram se adaptando às novas atividades como autônomos e seguiram em frente, em um *Avançar Experiencial* (Messias & Cury, 2006), por repensarem questões como não ter benefícios de ser assalariado, não ter cargo definido e horário fixo de trabalho. Assim, perceberam que a situação atual estaria mais alinhada com seus interesses e necessidades nesta fase da vida. Passaram a valorizar mais a qualidade de vida, flexibilidade, autonomia e maior satisfação e identificação com a sua atividade atual.

Esse aspecto de mudança do sentido frente à nova situação também ocorreu com os participantes da pesquisa de R. T. Souza (2018). Quishida e Casado (2009) constataram, em seus estudos sobre adaptação ao processo transição de carreira na meia-idade, que a atenção aos aspectos internos, geraram uma ressignificação do trabalho, ajudando na adaptação nesse processo. Para as autoras, os aspectos internos envolveriam as características pessoais, interesses e valores que surgem nessa faixa etária, aliados à consciência de seus potenciais decorrentes do foco no *locus* de controle interno.

A nova carreira autônoma foi percebida por todos como desafiadora, principalmente para aqueles que valorizavam a estabilidade e a segurança que o emprego traz. Esse despreparo para uma carreira autônoma pode ser entendido pelo fato de todos terem tido uma primeira

carreira longa e assalariada no mercado organizacional. Semelhante aos achados dos estudos de Mountian e Diaz (2018), quando identificaram que os trabalhadores mais velhos que foram assalariados formais e dependem da aposentadoria para seu sustento tiveram maior resistência para transição ao trabalho autônomo, por terem mais aversão aos riscos do “por conta própria”, apesar da maior flexibilidade na jornada de trabalho.

R. T. Souza (2018) identificou que os profissionais nessa faixa etária preferem estabilidade e segurança. Os principais desafios no processo de transição identificados no estudo desse autor foram conflitos emocionais, dificuldades de recolocação no mercado corporativo, inexistência de um planejamento de carreira, falta de apoio financeiro e social e sentimentos negativos como medo e insegurança.

Com exceção de James, que teve a primeira carreira como funcionário público, todos os demais participantes queriam ou cogitaram conseguir uma recolocação em trabalho assalariado, mesmo que em cargos mais simples. Mesmo a Elizabeth, que decidiu fazer a transição consciente para a carreira autônoma de forma planejada, verbalizou que não conseguiria uma recolocação caso quisesse continuar carreira organizacional por conta de sua idade. Contudo, não conseguiram uma oportunidade e relatam ter vivenciado preconceito etário, sendo preteridos em processos seletivos por conta de suas idades. Alguns relatam sofrimento ao vivenciarem essa situação.

Este aspecto do etarismo foi estudado na pesquisa de Hanashiro e M. F. M. W. M. Pereira (2020) com pessoas com acima de 45 anos. Esses autores definiram etarismo como sendo estereótipos de idade, geradores de preconceito e discriminação de profissionais mais velhos. Esse aspecto foi observado também na pesquisa de Bourry e L. B. Oliveira (2016) sobre transição de carreira de trabalhadores na maturidade após demissão, na qual poucos conseguiram reinserção profissional no mercado corporativo, sendo que os que se recolocaram o fizeram em condições de trabalho e remuneração piores que as anteriores. Lopes (2019)

também identificou em seus estudos que os profissionais maduros brasileiros de sua pesquisa vivenciaram situações envolvendo crenças e estereótipos negativos em função da idade.

Podemos observar pelas narrativas que a longevidade não está trazendo a qualidade de vida e a autonomia esperada para a velhice. Pelo contrário, está gerando novas dificuldades no âmbito pessoal (identidade) e financeiro, desencadeando sentimentos de angústia pelo maior tempo que vivenciará as perdas físicas, psíquicas e sociais advindas do processo de envelhecimento.

4.2 A construção da identidade pessoal e social por meio do trabalho

Para a maioria dos participantes desta pesquisa, o trabalho também está relacionado à própria identidade pessoal e social. Ao se desligarem do último emprego, alguns vivenciaram a perda da identidade profissional que tinham naquela empresa com sofrimento, relacionando sua valorização social ao título que seu cargo possuía.

Alguns descreveram certo sofrimento quando deixaram de ter o nome da empresa vinculado ao seu próprio nome no mercado de trabalho, como se fosse um sobrenome, relacionando este aspecto à perda de prestígio e identidade social. Além disso, um participante relatou sentir um vazio existencial sem ter uma identidade profissional.

Este achado corrobora as considerações de alguns autores. Dejours (2004) e Dejours e Deranty (2010) afirmam que o trabalho mobiliza a personalidade da pessoa, sendo central para o desenvolvimento psíquico e construção da identidade individual. Esses autores consideram o trabalho um espaço de mediação entre os aspectos individuais e sociais, bem como afirmam que o desemprego afeta a saúde psíquica de uma pessoa como ser humano.

Segundo Borges e Alves Filho (2001), o significado do trabalho pode ser entendido como um elemento cognitivo subjetivo, social, histórico e dinâmico, sendo, deste modo, uma concepção inacabada em constante construção. O trabalho é repleto de sentido individual e

social, contribuindo na construção da identidade e de sentidos existenciais, além de promover o sustento (Borges & Tamayo, 2001).

Corroborando a essa perspectiva Morin (2001) afirma que trabalho vai além das questões econômicas para a subsistência da vida, representa uma atividade pela qual a pessoa se conecta com o mundo, exercita seus talentos e potenciais, cria valores e se define. O trabalho molda a identidade e a vida psíquica dos indivíduos, tendo um efeito mediador no estado psicológico desses, impactando na sociedade em que vivem (Morin, 2008; Morin & Forest, 2007).

Rosso et al. (2010) consideram o self (descrito como sendo os valores, motivações e crenças individuais) um dos elementos principais para dar significado ao trabalho. Guichard (2009, 2012) ressalta que por meio do trabalho as pessoas constroem suas vidas e sua identidade, dando sentido a sua existência.

Bendassolli e Tateo (2018) descrevem o trabalho como um fenômeno cultural. Acreditam que o trabalho contribui na construção da identidade, na construção cultural coletiva, ao mesmo tempo que a cultura pode dar significado ao trabalho. Em outro estudo, Bendassolli e Borges-Andrade (2011) investigaram o significado do trabalho em indústrias criativas e constatou que o trabalho pode ser a expressão de si, da própria identidade psicossocial.

Lopes (2019) também identificou em sua pesquisa que o trabalho participa de forma central da constituição da identidade do sujeito. Como J. M. Souza (2017), que em seus estudos com profissionais de meia-idade que iniciaram carreira como Corretor de Imóveis, identificou que o *status* social e o reconhecimento ainda são importantes, como antes.

Para a maioria dos participantes, os afazeres domésticos ou a inexistência de um compromisso de atividade profissional foi vivenciado como algo negativo, associado à perda de identidade e *status* social, gerando sentimento de desvalorização e vazio existencial. Parece que o seu principal papel existencial era o trabalho, que sem este não restaria nada significativo.

Querem ter sucesso profissional e reconhecimento social, adquirindo *status* social com as escolhas profissionais.

Observou-se que quanto maior foi o cargo e *status*, que possuíam com o último emprego, e a valorização por essas posições, maior foi o sofrimento com a perda desse título. Buscam reconhecimento social e pessoal pelo trabalho, tendo papel central em suas vidas. A busca por uma nova carreira está associada a uma nova identidade. Querem ser reconhecidos e terem algo para se apresentar. Além disto, querem ter objetivos e metas para conquistar nesta fase da vida e o trabalho serve como propósito de vida.

Segundo Gendlin (1967), o processo de construção de valores acontece por meio da Experienciação, que é subjetiva e pessoal. Assim, decisões aparentemente semelhantes podem derivar de processos subjetivos implícitos distintos como no caso da identidade profissional a partir do valor atribuído ao papel profissional desempenhado socialmente.

Apesar da maioria dos participantes demonstrarem a importância da identidade profissional em suas vidas, o significado experiencial atribuído pode ser bastante diferente para cada um deles apesar da conclusão valorativa ser a mesma. Por exemplo, a valorização do *status* social que alguns participantes tinham no último emprego, aqueles que possuíam um maior nível socioeconômico demonstraram maior sofrimento com a perda do *status* social ao perderem o emprego, mas evidenciaram diferentes significados para *status* social. Entre os significados evidenciados estão o *status* associado ao nome da empresa, título do cargo, responsabilidades do cargo, tamanho da equipe que liderava, viagens realizadas, resultados conquistados e/ou nível salarial.

Todos os participantes tiveram uma trajetória de carreira inicial como empregados assalariados. As novas carreiras foram tanto em áreas relacionadas às suas atividades anteriores como em novas profissões. Constatou-se que todos migraram para o trabalho autônomo ou empreendedor, formal ou informal, por ser a alternativa encontrada para se manterem

profissionalmente ativos nesta fase da vida. Sendo assim, todos adotaram uma nova identidade profissional, um novo papel funcional mesmo que na mesma área de atuação anterior, o que gerou um processo interno de transição de identidade, que foi vivenciado com certo desconforto por todos em algum momento.

Para Ibarra (1999), a transição de carreira é a redefinição da identidade profissional (*working identity*) pela própria pessoa. Segundo a autora, mudar de carreira corresponde a reconstruir a identidade profissional, por meio de um processo de adaptação a partir de um refinamento dos “eus provisórios” (*provisional selves*) gerados pela aprendizagem experiencial.

4.3 Trabalho como fonte de propósito de vida

Todos os participantes sentem-se capazes e com vitalidade, querem continuar trabalhando na velhice, alguns falaram até em não pararem de trabalhar enquanto tiverem saúde, se possível para sempre, sendo que a maioria dos participantes demonstrou que sentem necessidade de ter um propósito na vida, querem um projeto para se responsabilizarem e se comprometerem ao longo do tempo. Querem continuar trabalhando para se manterem ativos, serem produtivos e úteis, tendo alguma funcionalidade social.

Por meio do trabalho, querem ser valorizados e reconhecidos por seus talentos e capacidade de realização. Estes achados corroboram os estudos de Rosso et al. (2010), que descrevem que o senso de propósito faz parte do mecanismo para construção e atribuição de sentido do trabalho. Para esses autores, propósito pode ser entendido como senso de direção e intencionalidade na vida de uma pessoa. C. C. Ribeiro et al. (2020) também sustentam a importância do propósito de vida como fator protetivo significativo no processo de envelhecimento.

Alguns participantes demonstraram que o trabalho seria sua única fonte de prazer e de realização, não tendo outra atividade pela qual se realizariam. Para eles, o trabalho representa

poder utilizar seus potenciais e se sentir capazes e produtivos, bem como ter uma funcionalidade social, ser reconhecido como alguém apto para contribuição, não ser invisível para a sociedade, envolvendo também a questão de inserção social.

Esses aspectos estão alinhados com as considerações de Dejours (2004, 2011), que afirma que o prazer e a autorrealização no trabalho são essenciais na construção da identidade singular. Esse autor considera que o prazer no trabalho contribui para o processo de subjetivação, a autorrealização e reforço de identidade. Também alinhado às considerações de Borges e Alves Filho (2001) ao descreverem os fatores para o significado do trabalho, estando relacionado aos atributos valorativos no fator de Realização Pessoal, na qual afirmam que o trabalho deve gerar prazer, acolhimento social, confiança, independência, autorespeito, autorrealização, produtividade e crescimento pessoal. Como também no fator Êxito e Realização Pessoal dos atributos descritivos, que relaciona o trabalho ao crescimento pessoal, desenvolvimento intelectual, responsabilidade e respeito para o indivíduo se sentir produtivo e digno.

Todos demonstram preocupação em aproveitarem mais as outras áreas da vida além do trabalho a partir da meia-idade, privilegiando uma vida mais equilibrada entre os aspectos pessoal e profissional. Enfatizaram o interesse em exercerem uma atividade com a qual se identificassem e que gerasse prazer e realização igual ou maiores do que as atividades exercidas na carreira anterior. Preocupam-se em ter uma atividade que propicie flexibilidade, autonomia e liberdade, para irem adequando as condições de trabalho conforme forem envelhecendo.

Alguns evidenciaram que querem uma atividade com menos estresse e sacrifício, características que marcaram a carreira anterior. Morin (2001; 2007) aborda esse tema ao descrever a dimensão orientação do sentido do trabalho, representando o que uma pessoa procura em seu trabalho e os projetos que orientam suas ações nesta atividade, como também a dimensão de coerência, na qual a pessoa busca equilíbrio entre suas razões pessoais (valores e

expectativas) e o trabalho que executa, visando ter equilíbrio na sua relação com o trabalho. Essa autora afirma que para um trabalho ter significado, dentre outros aspectos, precisa ser útil, ser feito de forma moralmente responsável, propiciar aprendizado e desenvolvimento dos potenciais, gerar autonomia, qualidade das relações e reconhecimento.

Em pesquisa recente, Lopes (2019) constatou um achado semelhante relacionando trabalho ao “ter propósito”, pois identificou que o sentido do trabalho para pessoas maduras está relacionado a quererem se sentir úteis e produtivas, como também para se manterem ocupadas, terem propósito e poder organizar melhor as rotinas de sua vida. Já na pesquisa de J. M. Souza (2017), há divergência de resultados, visto que essa autora atribuiu o aspecto dos participantes trabalharem para se manterem ocupados como estratégia para o não enfrentamento do processo de envelhecimento. Contudo, neste estudo, esta mesma intenção de se manterem ocupados com o trabalho parece estar relacionada à questão de longevidade, por estarem bem física e mentalmente, querendo ainda ser produtivos e úteis enquanto tiverem disposição para o trabalho.

4.4 Trabalho como principal espaço de interação social

O homem é um ser social, precisa estar em contato com outras pessoas para ter sentimento de pertencimento. Na abordagem humanista de Gendlin, a experiência é um processo de interação, que implica estar com os outros e estar em uma determinada situação, sendo assim, a atenção está centrada na interação e no impacto dessa interação no fluxo corporal. Pressupõe que a forma como o indivíduo se relaciona e significa suas experiências são mais importantes do que o próprio conteúdo dessas experiências (Giovanetti, 2013; Messias & Cury, 2006).

Gendlin (1995) demonstra que quando encontramos outra pessoa algo em ambos se modifica, em um processo de cruzamento (*crossing*) de experiências com outra pessoa em uma imersão (*dipping*) nas experiências um do outro (mesmo que breve), nos impregnando de outros

significados, no qual o *crossing* de uma experiência cria algo novo em todos os envolvidos, produzindo novos significados. Pelas narrativas, pode-se perceber que a interação com outras pessoas ainda é algo importante em suas vidas, sendo que a maioria dos participantes percebe o trabalho como a principal fonte de interação social. Entretanto, para alguns o trabalho representa o único recurso de contato social que possuem, pelo qual constroem amizades e relacionamentos.

Para a maioria dos participantes, a perda do último emprego foi associada à perda dos amigos, como se as amizades só existissem no contexto da empresa e em função do título profissional que possuíam. Alguns verbalizaram que quando perderam a posição que ocupavam na empresa, perderam os amigos, por conta do prestígio social associado à posição profissional ou pela perda da convivência diária no local de trabalho, que seria a única oportunidade de se relacionarem. Alguns participantes, a propósito, valorizam compartilhar e ajudar pessoas por meio do trabalho.

Esses achados estão alinhados com as considerações de Morin (2001) ao afirmar que para um trabalho ter significado precisa possibilitar estabelecer relacionamentos positivos, para que a pessoa sinta que pertence a um grupo ou sociedade. Esta autora ainda afirma que a identidade social é consolidada por meio das relações geradas pelo trabalho. Borges e Alves Filho (2001) abordam esta questão do relacionamento no fator Exigências Sociais dos Atributos Valorativos, descrevendo que o trabalho deve significar responsabilidade social e de atendimento às demandas sociais. Além disso, esses autores afirmam que questão está relacionada ao fator Bem-Estar Socioeconômico desses mesmos atributos, que englobam os aspectos relações interpessoais.

Rosso et al. (2010) também ressaltam que o relacionamento com as outras pessoas dentro e fora do trabalho seria uma das principais fontes na construção de significado do trabalho, possibilitando que o mecanismo de pertencimento gere na pessoa a motivação para se

relacionar com os outros ou em grupos. R. Antunes (2009) afirma que trabalho é uma forma de sociabilidade humana, que estrutura o ser social. Esse autor acredita que o trabalho tem uma enorme relevância para a sociabilidade contemporânea.

Este achado associando trabalho à fonte de interação social foi evidenciado independente do gênero do participante, semelhante aos achados na pesquisa de Lopes (2019), que identificou que, para todos seus participantes, o sentido do trabalho está relacionado a se identificar como sujeito e estar inserido socialmente. Mas, diverge dos resultados da pesquisa de J. M. Souza (2017), na qual apenas as participantes mulheres demonstraram necessidade de inserção social por meio do trabalho.

4.5 Trabalho como recurso financeiro e subsistência

O trabalho como principal fonte de subsistência ou manutenção do padrão de vida foi evidenciado por todos os participantes, em maior ou menor grau. Todos associaram de alguma forma o retorno financeiro ao reconhecimento e mérito pelo trabalho realizado. Alguns participantes relataram que não trabalhariam se não tivessem retorno financeiro.

Gendlin (2013) considera que todo evento atual é explicado pelos eventos anteriores. Como também, os eventos posteriores carregam aspectos implícitos dos eventos atuais e passados, permitindo um processo de *avançar experiencial*. Para o autor, todo evento implica (*implying*) outros acontecimentos que ainda não estão estruturados, que irão ocorrer (*occurring*), sendo que, por meio do processo experiencial as estruturas são criadas, ampliadas ou expandidas (Gendlin, 2012).

A partir dessas perspectivas pode-se compreender a relação trabalho e remuneração descrita pelos participantes, na qual afirmam que trabalham apenas em atividades que tenham ganho financeiro em troca, não apenas por necessidade econômica, mas por quererem reconhecimento do valor de seu trabalho pela remuneração que recebem. Essa situação provavelmente está associada ao fato deles terem uma trajetória profissional anterior somente

como assalariados em um sistema de meritocracia. Assim, podem estar carregando para a situação atual elementos dessa experiência anterior, pois a remuneração passa a ter uma conotação mais ligada à competência do que ao sustento, propriamente dito. Contudo, essa valorização na questão financeira do trabalho pode mudar com o tempo, baseado no processo experiencial que vivenciarem em suas experiências futuras, visto que o processo experiencial pode atualizar os valores pessoais (Gendlin, 1967).

Pode-se dividir os participantes em quatro situações: (a) os que ainda não estão aposentados e deram maior ênfase a questão financeira, por não terem outra fonte de renda, mesmo possuindo algumas economias que os auxiliam nesta fase da vida; (b) os aposentados que queriam manter o padrão de vida elevado que possuíam quando estavam empregados e que valorizaram bastante a questão econômica; (c) os aposentados que precisavam de complemento para suprir as necessidades financeiras da família, pelo valor do benefício não ser suficiente; e (d) os aposentados que não sentiam tanta necessidade de ganho financeiro, por estarem confortáveis com sua situação, mas queriam trabalhar e ter reconhecimento com seu trabalho, tendo uma ambição mais moderada.

O sentido do trabalho relacionado ao aspecto econômico foi descrito por vários autores. Nos estudos do Grupo MOW, esse aspecto está relacionado à dimensão denominada “normas sociais”, na qual a pessoa valoriza os seus direitos e recompensas advindas do trabalho, pelo senso de justiça entre o que entrega e o que recebe (D. R. Neves et al., 2018; E. F. Pereira & Tolfo, 2016; Tolfo & Piccinini, 2007).

Borges e Alves Filho (2001) descrevem esse aspecto financeiro do trabalho em um dos Atributos Descritivos de um trabalho com significado, referente ao fator Sobrevivência Pessoal e Familiar e Independência Econômica, atribuindo uma função social ao trabalho na medida em que garante sobrevivência, independência financeira e progresso social ao indivíduo e sua família; bem como no fator Bem-Estar Socioeconômico dos Atributos Valorativos, que engloba

os aspectos como recompensas, oportunidade de desenvolvimento e crescimento, estabilidade, relações interpessoais, autossustento e obter *status*.

Esta questão financeira associada ao sentido do trabalho também vem ao encontro com as considerações de Morin (2001) ao falar da dimensão de orientação, quando afirma que uma remuneração justa agrega sentido ao trabalho. Essa autora argumenta que o trabalho tem funções utilitárias como de prover remuneração e ocupação. Também para R. Antunes (2009), que se baseia nos conceitos de Karl Marx (1818-1883), o trabalho está associado à criação de valores de troca e à produção de mais-valia no sistema capitalista vigente. Esse elemento do aspecto econômico do trabalho corrobora os resultados encontrados nas pesquisas de J. M. Souza (2017) e Lopes (2019) sobre o sentido do trabalho para pessoas mais velhas.

Vale destacar que os participantes que ainda não tinham aposentadoria, apesar de terem uma reserva financeira, demonstraram necessidade de um trabalho para seu próprio sustento e de sua família. Os que já possuíam o benefício da aposentadoria, e alguns tinham até uma previdência privada, demonstraram preocupação financeira pelo valor da aposentadoria ser insuficiente para suprir suas necessidades pessoais e familiares do presente e no futuro, preocupando-se com sua subsistência na velhice longeva. Percebe-se uma maior consciência do aumento perspectiva de vida advinda do aumento da longevidade, possibilitando que se preparem melhor para vivenciarem esta vida estendida.

Com base nas narrativas, entende-se que, por um lado, para alguns participantes a aposentadoria não representa mais o conforto de uma vida tranquila na velhice, visto que o custo de vida na atualidade torna-se um desafio de subsistência para essa geração, que precisará complementar a renda para seu sustento por mais tempo que o planejado. Alguns participantes demonstraram certa frustração por não conseguirem seu sustento apenas com a aposentadoria, como haviam planejado no passado.

No entanto, muitos participantes relatam que o ganho garantido da aposentadoria trouxe a possibilidade de escolha de uma atividade com base em sua satisfação e realização, diferente dos seus trabalhos anteriores que tinham um foco maior no retorno financeiro. Por outro lado, os que ainda não conseguiram se aposentar pelo governo possuem o desafio de construir uma carreira que os sustentem integralmente por um período maior, como também entendem que este benefício não será suficiente para sustento na velhice longa. Pode-se concluir que, para os participantes, a aposentadoria não significa o encerramento da fase laboral, apesar de representar maior segurança financeira, seja qual for o valor recebido.

Percebeu-se que a aposentadoria em si não representou ou representa algo negativo na vida dos participantes. Todos que estavam aposentados demonstraram que a aposentadoria não representou o encerramento da vida laboral, e sim o ganho de um rendimento permanente. Alguns estudos recentes abordam estes mesmos aspectos envolvendo aposentadoria de profissionais mais velhos, identificando um crescente interesse na continuidade da vida laboral após a aposentadoria ou na velhice (M. H. Antunes et al., 2018; Macêdo et al., 2017; Mountian & Diaz, 2018)

Os estudos de D. H. P. Soares, A. B. Costa, A. M. Rosa e M. L. S. Oliveira (2007) corroboram estas considerações relacionadas ao tema aposentadoria. Para estes autores costuma-se atribuir à aposentadoria a ideia de que, naturalmente, a pessoa terá liberdade nesta fase da vida, poderá fazer somente o que quiser e poderá descansar das obrigações. Contudo, afirmam que este momento da vida envolve muitas transformações típicas do processo de envelhecimento, gerando a necessidade de reconstrução do papel social pela perda da identidade profissional e do *status* social trazidos pelo título do cargo ou da profissão.

Por fim, cabe ressaltar que a pandemia da Covid-19, que desencadeou o isolamento social, acometeu a carreira de alguns dos participantes. Alguns tiveram que parar de trabalhar, outros adaptaram a forma de trabalho e alguns não foram impactados, como a M. Paz, que

trabalha com venda de alimento. Como a pesquisa de campo foi realizada no início do isolamento social, havia otimismo quanto ao retorno das atividades e superação das dificuldades para retomada do trabalho. Talvez, por isso, se esta pesquisa tivesse sido realizada depois de meses, o impacto seria outro.

Considerações Finais

Este estudo se propôs a apreender os sentidos que brasileiros de meia-idade, entre 50 e 59 anos, atribuem ao trabalho tendo realizado uma transição de carreira recente e com a intenção de continuar trabalhando na velhice. O estudo foi realizado por meio de uma pesquisa qualitativa e exploratória de caráter fenomenológico, norteadas pela Abordagem Experiencial para compreensão da subjetividade.

Por meio da questão norteadora, cada participante pôde retomar sua trajetória experiencial relacionada ao tema pesquisado. As Narrativas Compreensivas, como estratégia metodológica adotada, elaboradas a partir dos Encontros Dialógicos, permitiram uma aproximação com o processo experiencial de cada participante. Os sentidos reverberaram em cada narrativa, permitindo a construção de uma Narrativa Síntese contendo a estrutura essencial apreendida pela pesquisadora sobre os elementos significativos que emergiram das experiências dos participantes. Este estudo atendeu aos objetivos propostos por ter viabilizado a apreensão do sentido que as pessoas de meia-idade atribuem ao trabalho na atualidade, como também, possibilitou conhecer as condições de trabalho vigentes nesta fase da vida, compreender a influência da longevidade em suas vidas e os principais motivos para uma transição nessa fase.

Referente ao sentido do trabalho para brasileiros na meia-idade, os principais elementos apreendidos pela pesquisadora podem ser agrupados nestas categorias: 1- a transição profissional como agente de sofrimento, por ser um processo complexo e intenso pelas perdas sofridas e a necessidade de adaptação a nova situação; 2- a construção da identidade pessoal e social por meio do trabalho, sendo a principal fonte de realização pessoal, valorização e reconhecimento social; 3- ter propósito de vida por meio do trabalho, para se sentirem ativos, produtivos e úteis, tendo uma funcionalidade social; 4- trabalho como espaço de integração e interação social, gerando sentimento de pertencimento, sendo a única fonte de relacionamento social para alguns; e 5- trabalho representando o principal recurso financeiro e de sustento, para

subsistência e manutenção do padrão de vida, sendo que, ter retorno financeiro com o trabalho está associado a ter reconhecimento e mérito, independentemente de estarem ou não aposentados.

Estes resultados corroboram os achados de outros autores, reforçando o quanto o trabalho representa um elemento fundamental na existência humana, bem como sugerem a necessidade de outras reflexões sobre alguns aspectos que afetam a vida das pessoas na meia-idade. A sociedade está envelhecendo, com o aumento da longevidade e o declínio da natalidade, lidar com todos os aspectos que envolvem o processo de envelhecimento humano – que se inicia na meia-idade – representa um grande desafio mundial por envolver aspectos político, econômico e social.

Neste estudo foi possível constatar que os adultos maduros estão mais mobilizados para encontrarem alternativas funcionais por meio do trabalho, evitando a inatividade ou inutilidade social, frequentes na vida dos mais velhos. Percebe-se que o trabalho representa um fator protetivo no processo de envelhecimento.

Pode-se constatar também que pessoas na faixa dos 50 anos não se percebem como velhos, mas sentem-se jovens, com energia e vitalidade. Demonstram ter uma atitude positiva frente ao envelhecimento, não se sujeitando aos estereótipos e estigmas sociais atribuídos no Brasil. Querem construir uma velhice melhor, tendo equilíbrio e satisfação para poderem desfrutar mais a vida. Para isso, querem um trabalho nesta vida estendida, mas também pretendem aproveitar a vida além do trabalho e valorizam aspectos como flexibilidade, autonomia e liberdade como condição de trabalho.

Todos os participantes tiveram que recriar seus planos de vida para se adaptarem aos novos desafios e realidade nesta fase da vida para se manterem profissionalmente ativos. Tornarem-se autônomos ou empreendedores foi a única alternativa encontrada, mesmo para aqueles que queriam originalmente um trabalho assalariado na carreira anterior, sendo que esta

atividade do ponto de vista da proteção social representa desamparo para o trabalhador. Apenas uma participante planejou sua transição antes de seu desligamento da carreira anterior, mas foi motivada pela possibilidade de demissão.

Percebe-se que vivenciar uma transição de carreira na fase de meia-idade mostra-se um desafio maior, pela falta de oportunidades de trabalho no mercado, pelo preconceito etário existente na sociedade, pela necessidade de maior cautela financeira pela proximidade da velhice e pelas mudanças psicossociais advindas do processo de envelhecimento. O aumento da longevidade mostra-se mais um desafio para estas pessoas maduras, pois terão que lidar com várias perdas e dificuldades emocionais, físicas, sociais e financeiras, por mais tempo que o planejado.

Espera-se que essa pesquisa possa iniciar uma nova discussão e demonstrar a importância de novos trabalhos científicos sobre o trabalho na meia-idade, pelo trabalho representar o principal valor da vida na sociedade moderna. Cabe ressaltar que esta geração precisará se preparar melhor para o desafio da longevidade antes da chegada da velhice. Sugere-se que haja uma atenção aos cuidados e suporte psicológico para os adultos maduros para lidarem melhor com conflitos, dificuldades e desafios desencadeados neste processo de envelhecimento. Similar ao que acontece com a fase da adolescência que se tornou determinante para a construção da vida adulta, a fase de meia-idade deveria ser tratada da mesma forma, considerando que será a base da construção da vida na velhice.

Para a área de Psicologia, este estudo pretende contribuir para inspirar novos estudos relacionados ao tema trabalho na meia-idade, por esta fase representar o envelhecimento em construção. Espera-se contribuir com o meio científico, com a utilização do modelo Experiencial, baseado na Teoria do Implícito de Eugene Gendlin. Visto que, apresenta conceitos relevantes para melhor compreensão da criação de sentido e apreensão dos significados sentidos no processo experiencial dos pesquisados.

Para a sociedade almeja-se inspirar a criação de ações sociais visando ressignificar a fase de meia-idade no contexto atual, facilitando a construção de um processo de envelhecimento ativa e saudável para todos, bem como sugerir novas políticas públicas que protejam o acesso dessas pessoas ao trabalho. Para as pessoas de meia-idade, em geral, espera-se contribuir para estimular novas reflexões do seu momento de vida, inspirando novas atitudes para um avanço experiencial na conquista de um envelhecimento produtivo.

Este estudo não teve pretensão de esgotar o tema, visto tratar-se de uma pesquisa qualitativa, baseada em um recorte específico no espaço e tempo de uma realidade. Portanto, sugere-se que outras pesquisas utilizando outros métodos sejam aplicados, para ampliar as possibilidades de discussões e conhecimentos do tema.

As limitações deste estudo estão relacionadas as características em comum dos participantes encontrados na fase de coleta de dados, talvez pela estratégia de Bola de Neve que foi adotada, restringindo o fator diversidade no alcance de pessoas que possuíam os critérios de inclusão. Portanto, sugere-se realização de novos estudos para investigação do sentido do trabalho tendo em vista outros recortes nesta fase da meia-idade, considerando distintos níveis de escolaridade, região, nível socioeconômico, trajetória de carreira e condição de trabalho atual.

Vale destacar que a coleta de dados foi realizada nos primeiros meses do isolamento social no Brasil, por conta da Pandemia da Covid-19. Assim, percebeu-se que este evento não impactou significativamente nos resultados desta pesquisa. Se esta mesma pesquisa fosse realizada depois de alguns meses da pandemia no Brasil, possivelmente este evento teria maior influência nos resultados. Sugere-se que novos estudos sejam feitos, levando em conta a crise mundial desencadeada pela pandemia prolongada.

Referências

- Albornoz, S. (2012). *O que é trabalho* (9ª.ed.). São Paulo: Brasilense.
- Amatuzzi, M. M. (2006). A subjetividade e sua pesquisa. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 10, 93–97. doi: 10.35699/1676-1669.2006.6735
- Amatuzzi, M. M. (2007). Experiência: um termo chave para a Psicologia. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 13, 8–15. doi.org/10.35699/1676-1669.2007.6699
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15–24.
Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100004.
- Andrade, C. C., & Holanda, A. F. (2010). Apontamentos sobre pesquisa qualitativa e pesquisa empírico-fenomenológica. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27(2), 259–268. doi: 10.1590/S0103-166X2010000200013
- Antunes, M. H., Soares, D. H. P., & Moré, C. L. O. O. (2018). O processo de desligamento laboral: vivências narradas por casais aposentados. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 18(3), 793–811. doi: 10.12957/epp.2018.40449
- Antunes, R. (2004). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics Between Growth and Decline. *Developmental Psychology*, 23(5), 611–626. doi: 10.1037/0012-1649.23.5.611
- Barbosa, T. M., & Traesel, E. S. (2013). Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. *Barbaroi*, (38), 215–234. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782013000100012&lng=pt&tlng=pt.

Bello, A. A. (2006). *Introdução à Fenomenologia*. Bauru: Edusc.

Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143–159. doi: 10.1590/S0034-75902011000200003

Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Araujo, R., & Carvalho, P. (2015). The Brazilian scientific production on sense and meaning of work: Review of terminological use and current thematic classifications. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 203–221. doi: 10.12804/apl33.02.2015.03

Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131–147. doi: 10.12804/apl32.1.2014.09

Bendassolli, P. F., & Tateo, L. (2018). The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. *Culture & Psychology*, 24(2), 135–159. doi: 10.1177/1354067X17729363

Benjamin, W. (1987). O narrador: considerações sobre a obra de Nikolai Leskov. In W. Benjamin, *Obras escolhidas, magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura* (3a.ed.)(pp. 197–221). São Paulo: Brasiliense (obra original publicada em 1936).

Bertoncelo, V., & Junqueira, L. (2017). Novas Formas de Ocupação, do Trabalho e Condições. *Revista Organizações em Contexto*, 14(27), 187–210. doi: 10.15603/1982-8756/roc.v14n27p187-210

Bitencourt, B. M., Gallon, S., Batista, M. K., & Piccinini, V. C. (2011). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências*

da Administração, 13(31), 30–57. doi: 10.5007/2175-8077.2011v13n31p30

Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6(2), 177–194. doi: 10.1590/s1413-294x2001000200006

Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. *Avaliação Psicológica*, 2(2), 123–145. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712003000200004&lng=es&tlng=pt

Borges, L. O., & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 11–44. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712>

Bourry, E. C. M. S., & Oliveira, L. B. (2016, outubro). Transição de Carreira após a Ruptura com o Mundo Corporativo: Uma Pesquisa com Profissionais Maduros. *Anais do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre, RS, Brasil, 4.

Bridges, W. (1986). Managing organizational transitions. *Organizational Dynamics*, 15(1), 24–33. doi: 10.1016/0090-2616(86)90023-9

Bridges, W. (2004). *Transitions: Making sense of life's changes*. Massachusetts: Da Capo Press.

Bridges, W., & Bridges, S. (2016). *Managing Transitions: Making the Most of Change* (4a.ed.). Boston: Da Capo Lifelong Books.

Brisola, E. B. V., Cury, V. E., & Davidson, L. (2017). Building comprehensive narratives from dialogical encounters: A path in search of meanings. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(4), 467–475. doi: 10.1590/1982-02752017000400003

Brito, R. M. M., & Germano, I. M. P. (2018). Focalização: um recurso para a simbolização da experiência a partir do corpo. *Memorandum*, (34), 171–191. Recuperado de

<https://seer.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/11475/8600>

- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade?(I). *Revista de administração de Empresas*, 35(6), 67-75. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38319>
- Chanlat, J. F. (1996). Quais carreiras e para qual sociedade? (II). *Revista de Administração de Empresas*, 36(1), 13–20. doi: 10.1590/s0034-75901996000100003
- Costa, D. V. F., & Nascimento, R. P. (2019). Um olhar vivido para o sentido do trabalho. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 6(1), 181–209. doi: 10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n1.225
- Costa, M. E. (2001). Generatividade: questões de desenvolvimento e de intervenção psicológica. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 17(18), 29–35. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/14797>
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª.ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Creswell, J. W. (2014). *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens* (3ª.ed.). Porto Alegre: Penso.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27–34. doi: 10.1590/s0103-65132004000300004
- Dejours, C. (2011). “Trabalhar” não é “derrogar” *Laboreal*, 7(1). doi: 10.4000/laboreal.8354. (obra original publicada em 1998).
- Dejours, C., & Deranty, J. P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167–180. doi: 10.1558/crit.v11i2.167
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Vianen, A. E. M. (2010). Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no. *Século XXI Interamerican Journal of*

Psychology, 44(2), 392–406. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641020>

Dutra, E. (2002). A narrativa como uma técnica de pesquisa fenomenológica. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(2), 371–378. doi: 10.1590/s1413-294x2002000200018

Dutra, J. S. (2017). *Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades* (2.ed.). São Paulo: Atlas.

Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 . Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. (2019). Brasil.

Recuperado em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm

Fadda, G. M., & Cury, V. E. (2019). A Experiência de Mães e Pais no Relacionamento com o Filho Diagnosticado com Autismo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35(spe), 1-9. doi: 10.1590/0102.3772e35nspe2

Fechine, B. R. A., & Trompieri, N. (2012). O processo de envelhecimento: as principais alterações que acontecem com o idoso com o passar dos anos. *InterSciencePlace*, 1(20), 106–132. doi: 10.6020/1679-9844/2007

França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548–563. doi: 10.1590/s1414-98932013000300004

Fundo de População das Nações Unidas [UNFPA]. (2012). Envelhecimento no século XXI: celebração e desafio: resumo executivo. Nova York: UNFPA. Recuperado de <https://brazil.unfpa.org/pt-br/publications/envelhecimento-no-s%C3%A9culo-xxi-celebra%C3%A7%C3%A3o-e-desafio>

Gendlin, E. T. (1961). Experiencing: A Variable in the Process of Therapeutic Change. *American Journal of Psychotherapy*, 15(2), 233–245. doi:

10.1176/appi.psychotherapy.1961.15.2.233

Gendlin, E. T. (1964). A theory of personality change. In P. Worchel & D. Byrne (Eds.), *Personality Change* (pp. 129–173). Nova Iorque: John Wiley & Sons.

Gendlin, E. T. (1967). Values and the process of experiencing. In A. Mahrer (Ed.), *The goals of psychotherapy* (pp. 181–205). Nova Iorque: Appleton-Century.

Gendlin, E. T. (1968). The experiential response. In E. F. Hammer (Ed.), *Use of interpretation in treatment: Technique and art* (pp. 208–227). New York: Grune & Stratton.

Gendlin, E. T. (1995). Crossing and dipping: Some terms for approaching the interface between natural understanding and logical formulation. *Minds and Machines*, 5, 547–560. doi: 10.1007/BF00974985

Gendlin, E. T. (1997). Preface to the paper edition. In *Experiencing and the creation of meaning. A philosophical and psychological approach to the subjective* (pp. XI–XXIII). Evanston: Northwestern University Press.

Gendlin, E. T. (2004). Introduction to Thinking at the Edge. *The Folio*, 19(1), 282–294. doi:10.2307/j.ctv7tq4qc.20

Gendlin, E. T. (2006). *Focalização: uma via de acesso à sabedoria corporal*. São Paulo: Gaia.

Gendlin, E. T. (2012). Implicit precision. In Z. Radman (Ed.), *Knowing without thinking* (pp. 141–166). Londres: Palgrave Macmillan.

Gendlin, E. T. (2013). Process generates structures Structures Alone Don't Generate Process. *The Folio*, 23(1), 3–13. Recuperado de http://previous.focusing.org/folio/Vol23No12012/01_Gendlin_FocusingResearch.pdf

Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa* (6a.ed). São Paulo: Atlas.

Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a

- qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28(2), 235–260. doi:10.1163/156916297X00103
- Giovanetti, J. P. (2013). A especificidade da Psicoterapia experiencial de E. Gendlin. *Anais Do I Congresso Internacional de Psicologia Existencial e III Congresso Brasileiro de Psicologia Existencial*. Belo Horizonte, MG, Brasil. 1 e 3. Recuperado de <http://www.institutohumanista.com.br/aespecificidadedapsicoterapiaexperiencial.pdf>
- Guerra, M. H. (2016). Quem são e o Que fazem os idosos que estão no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo. São Paulo: Fundação SEADE.
- Guerson, L. R. da S. C., França, L. H. de F. P., & Amorim, S. M. (2018). Satisfação com a Vida em Aposentados que Continuam Trabalhando. *Paideia*, 28(69), e2812. doi: 10.1590/1982-4327e2812
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 111-124. doi: 10.1007/s10775-005-8789-y
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 251–258. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139–152. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200002&lng=pt&nrm=iso
- Gusmão, N. M. M. D. (2001). A maturidade e a velhice: um olhar antropológico. In A. L. Neri (Ed.), *Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, sociológicas e psicológicas* (pp. 113–139). Campinas: Papirus.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7

- Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188–206. doi: 10.22277/rgo.v13i2.5032
- Holanda, A. F. (2006). Questões sobre pesquisa qualitativa e pesquisa fenomenológica. *Análise Psicológica*, 24(3), 363–372. Recuperado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312006000300010&lng=pt&tlng=pt
- Holanda, A. F. (2003). Fundamentação Fenomenológica da Pesquisa do Vivido. In I. Costa, A. F. Holanda, F. Martins, & M. I. Tafuri (Eds.), *Ética, linguagem e sofrimento* (pp. 171–183). Brasília: Abrafipp. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/324858801_Fundamentacao_Fenomenologica_da_Pesquisa_do_Vivido
- Holanda, A. F., & Portugal, V. L. C. (2018). A Psicologia Fenomenológica no Brasil: Concepções e Pluralidade. *ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 8(2), 178-193. Recuperado de <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/2831>
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791. doi:10.2307/2667055
- Ibarra, H. (2009). *Identidade de Carreira: a experiência é a chave para reinventá-la*. São Paulo: Editora Gente.
- Ibarra, H., & Petriglieri, J. (2016). Impossible Selves: Image Strategies and Identity Threat in Professional Women’s Career Transitions. *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.2742061.
- Ikemi, A. (2017). The radical impact of experiencing on psychotherapy theory: an examination of two kinds of crossings. *Person-Centered and Experiential Psychotherapies*, 16(2), 159–172. doi:10.1080/14779757.2017.1323668

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2018) - Tábua completa de mortalidade para o Brasil. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade>

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA] (2019). Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise. nº 66, ano 25. Recuperado em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34732&Itemid=9

Jaques, E. (1965). Death and the mid-life crisis. *The International Journal of Psycho-Analysis*, 46(4), 502–514. doi: 10.4324/9780429476266-1

Kilimnik, Z. M., & Visentin, I. C. (2014). Evolução dos estudos internacionais sobre o tema carreira. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 4(2), 204–211. doi:10.20503/recape.v4i2.20583

Krycka, K. C. (2006). Thinking at the Edge: Where Theory and Practice Meet to Create Fresh Understandings. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 6(sup1), 1–10. doi: 10.1080/20797222.2006.11433935

Krycka, K. C. (2018). Eugene T. Gendlin (1926-2017). *The American Psychologist*, 73(3), 293. doi: 10.1037/amp0000264

Lachman, M. E. (2004). Development in midlife. *Annual Review of Psychology*, 55, 305–331. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141521

Levinson, D. J. (1977). The Mid-Life Transition: A Period in Adult Psychosocial Development. *Psychiatry*, 40(2), 99–112. doi: 10.1080/00332747.1977.11023925

Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41(1), 3–13. doi:10.1037/0003-066X.41.1.3

Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras

- providências. (2003). Brasil. Recuperado em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm
- Lopes, E. A. (2019). *O futuro já começou: o sentido do trabalho para profissionais maduros brasileiros*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *The Academy of Management Review*, 5(3), 329–340. doi:10.2307/257108
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. de L. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia e Sociedade*, 29(1), 1-11. doi:10.1590/1807-0310/2017v29i1a5010
- Mazzaferro, D., & Bernhoeft, R. (2016). *Longevidade: Os desafios e as oportunidades de se reinventar*. São Paulo: Editora Évora.
- Messias, J. C. C., Bilbao, G. G. L., & Parreira, W. A. (2013). Psicoterapia Experiencial e emoções - avaliação e intervenção. In D. Bartholomeu, J. M. Montiel, F. K. Miguel, L. de F. Carvalho, & J. M. H. Bueno (Eds.), *Atualização em avaliação e tratamento das emoções* (pp. 169–184). São Paulo: Vetor.
- Messias, J. C. C., & Cury, V. E. (2006). Person-centered psychotherapy and the impact of the experiencing concept. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 355–361. doi:10.1590/s0102-79722006000300003
- Messias, J. C. C., Lima, P. P. F., & Orenes, G. C. P. (2018). O uso da Focalização na Orientação Profissional: uma proposta experiencial. *Revista Psicologia e Saúde*, 10(2), 3–14. doi:10.20435/pssa.v10i2.668
- Monteiro, D. da M. R. (2008). *Metanoia e meia-idade: trevas e luz*. São Paulo: Editora Paulus.

- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8–19. doi:10.1590/s0034-75902001000300002
- Morin, E. M. (2008). Un sens au travail?. *Objectif Prévention*, 31(2), 10–14. Recuperado de <http://www.ohdq.com/ressources/documents/sensautravail.pdf>
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. *Gestion*, 32(2), 31–36. doi:10.3917/riges.322.0031
- Mountian, A. G., & Diaz, M. D. M. (2018). Aposentadoria e a Transição para o Trabalho por Conta Própria no Brasil Metropolitano. *Nova Economia*, 28(3), 849-878. doi: 10.1590/0103-6351/3399
- Nantais, C., & Stack, M. (2017). Generativity Versus Stagnation. In V. Zeigler-Hill, & T. K. Shackelford (Eds), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–3). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-28099-8_589-1
- Neri, A. L. (Ed.). (2001). *Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, sociológicas e psicológicas*. Campinas: Papirus.
- Neri, A. L. (2006). O legado de Paul B. Baltes à psicologia do desenvolvimento e do envelhecimento. *Temas em Psicologia*, 14(1), 17–34. (1), 17-34. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2006000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318–330. doi:10.1590/1679-395159388
- Oliveira, A. E. G., & Cury, V. E. (2017). Cuidar em oncologia. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 31, 237-258. doi.org/10.35699/1676-1669.2016.6438
- Oliveira, V. M., & Satriano, C. R. (2014). Narrativa, subjetivação e enunciação: reflexões

- teórico-metodológicas emancipatórias. *Linhas Críticas*, 20(42), 257–282. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193531778003>
- Organização Mundial da Saúde [OMS] (2005). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Brasília: Organização Pan-Americana de Saúde (Trad. Suzana Gontijo). Recuperado em <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/401>
- Organização Mundial da Saúde [OMS] (2015). *Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde*. Recuperado em <http://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>
- Pandini, A. L. R. (2014). *Metanoia: caminho para o desenvolvimento no meio da vida*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. doi:10.11606/T.47.2014.tde-19122014-110846
- Papalia, D. E., & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento humano* (12^a.ed). Porto Alegre: Artmed.
- Pereira, E. F., & Tolfo, S. T. R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teóricoepistemológicas. *Psicologia Argumento*, 34(87), 302–317. doi:10.7213/psicol.argum.34.087.ao02
- Pinheiro, R. A., Bendassolli, P. F., & Borges, L. O. (2017). Inventário do significado do trabalho: explorando evidências de validade no setor de edificações. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 17(1), 46-64. Recuperado em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451855912004>
- Quishida, A., & Casado, T. (2009). Adaptação à transição de carreira na meia-idade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 81–92. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000200009&lng=pt&tlng=pt.
- Ribeiro, C. C., Yassuda, M. S., & Neri, A. L. (2020). Propósito de vida em adultos e idosos:

revisão integrativa. *Ciência e Saúde Coletiva*, 25(6), 2127–2142. doi:10.1590/1413-81232020256.20602018

- Ribeiro, C. V. S., & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 4(2), 76–83. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11145/8847>
- Ribeiro, M. A. (2011). Sexta demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição? enfoques contemporâneos. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Eds.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira, vol. 2: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção* (pp. 13–46). São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá Editora.
- Ribeiro, P. C. C., Almada, D. S. Q., Souto, J. F., & Lourenço, R. A. (2018). Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. *Ciência e Saúde Coletiva*, 23(8), 2683–2692. doi:10.1590/1413-81232018238.20452016
- Rizzatti, D. B., Sacramento, A. M., Valmorbidia, V. S., Mayer, V. P., & Oliveira, M. Z. (2018). Transição de Carreira em Adultos Brasileiros: um Levantamento da Literatura Científica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153–171. doi:10.36298/gerais2019110112
- Rocha, M. O. (2020). *Sou um líder e agora? A experiência psicológica de tornar-se líder de equipe*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, Brasil. Recuperado de <http://tede.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br:8080/jspui/handle/tede/1323>
- Rosa, F. A. S., Zampier, M. A., & Stefano, S. R. (2017). Tipos de Carreira: análise da

produção científica. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 7(1), 358-373.

doi:10.20503/recape.v7i1.32650

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.

doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken: John Wiley & Sons.

Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18. doi:10.1177/001100008100900202

Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(1), 103–116. doi:10.17652/rpot/2016.1.680

Scoralick-Lempke, N. N., & Barbosa, A. J. G. (2012). Educação e envelhecimento: contribuições da perspectiva Life-Span. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(suppl. 1), 647–655. doi:10.1590/s0103-166x2012000500001

Silva, A. R. P. (2014). *Carreira, envelhecimento e os desafios da maior longevidade*.

Dissertação de Mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, Brasil. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/13119>

Silva, A. V. S. (2016). *Estratégias de Transições Ligadas a Mudanças de Carreira:*

Diferentes caminhos, diferentes perfis. Um estudo com brasileiros de meia idade.

Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração de

Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

Silva, B. P., Albuquerque, B. T. S. C., & Andrade, L. A. S. (2019). Desligamento por

- Aposentadoria: Um estudo acerca dos aspectos psicológicos do aposentado. *Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT - SERGIPE*, 5(2), 147–166.
Recuperado de <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/5807>
- Silva, M. A. L. A., & Neves, S. R. (2017). Escolha profissional na meia-idade : Psicologia e individualização. *Junguiana*, 35(2), 23–36. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-08252017000200004&lng=pt&tlng=pt.
- Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A. M., & Oliveira, M. L. S. (2007). Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 12, 143-161. Recuperado em <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4984/2853>
- Souza, G. G., & Cury, V. E. (2017). A experiência de estudantes sobre a atenção psicológica disponibilizada na universidade. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 28, 221–239. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/6466>
- Souza, J. M. (2017). *Os sentidos do trabalho e o envelhecimento: um estudo de caso com adultos maduros que atuam como corretores de imóveis*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Recuperado de <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/171252>
- Souza, R. T. (2018). *Estratégias de transição de carreira interprofissão: um estudo com profissionais de meia idade do mercado corporativo após a demissão*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, Brasil. Recuperado de <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1835>
- Spinelli-de-Sá, J. G., & Lemos, A. H. C. (2018). Sentido do Trabalho: Análise da Produção

Científica Brasileira. *Revista ADM.MADE*, 21(3), 21–39. doi:10.21714/2237-51392017v21n3p021039

Stelter, R. (2010). Experience-based, body-anchored qualitative research interviewing. *Qualitative Health Research*, 20(6), 859–867. doi:10.1177/1049732310364624

Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 333–372. doi:10.1146/annurev.ps.29.020178.002001

Teixeira, I. N. D. O., & Neri, A. L. (2008). Envelhecimento bem-sucedido: Uma meta no curso da vida. *Psicologia USP*, 19(1), 81–94. doi:10.1590/S0103-65642008000100010

Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175–188. doi:10.11144/javeriana.upsy10-1.ssta

Tolfo, S. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(spe), 38–46. doi:10.1590/s0102-71822007000400007

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. doi:10.1093/intqhc/mzm042

Vozniak, L., Mesquita, I., & Batista, P. F. (2016). A Identidade Profissional em análise: um estudo de revisão sistemática da literatura. *Educação (UFES)*, 41(2), 281–296. doi:10.5902/1984644417131

Woleck, A. (2002). O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. *Revista de Divulgação Técnico-Científica Do Instituto Catarinense de Pós-Graduação*, 1, 33–39.

Recuperado de

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1911857/mod_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.pdf

Apêndice

Apêndice A. Termo de Consentimento Livre Esclarecido

Título da Pesquisa: SENTIDO DO TRABALHO PARA BRASILEIROS DE MEIA-IDADE:
UMA ABORDAGEM EXPERIENCIAL

Eu, Rosana Garcia Martho, pesquisadora do Grupo de Pesquisa Psicologia e Trabalho: Abordagem Experiencial da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, estou realizando uma pesquisa com objetivo de compreender os sentidos e significados do trabalho para os profissionais de meia-idade, que estão prolongando sua vida profissional ao construírem uma nova profissão nesta fase da vida. Este tema mostra-se importante frente ao cenário atual, considerando as intensas transformações sociais e econômicas da sociedade contemporânea e o impacto do aumento da longevidade na vida dos profissionais de meia-idade. Esta pesquisa pretende contribuir para o meio científico para melhor entendimento dos impactos da extensão da vida profissional no significado do trabalho vivenciado na fase da maturidade. Também pretende contribuir na reflexão dos profissionais maduros sobre possíveis conflitos profissionais e existenciais vivenciados, para facilitar o processo de adaptação deles as novas demandas deste momento de sua vida.

Venho a convidá-lo(a) para participar desta pesquisa e suas respostas serão bem vindas. Caso queira participar da pesquisa, por favor verifique as condições a seguir, a fim de proteger a sua participação:

- Os procedimentos aplicados oferecem riscos mínimos à sua integridade moral, física, mental ou efeitos colaterais conhecidos e não é esperado que esse projeto venha causar algum constrangimento.
- Sua participação deverá ser voluntária, podendo haver recusa na sua participação ou mesmo a retirada do consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização ou prejuízo para você.
- Você será convidado(a) a participar de uma entrevista (encontro dialógico) acerca do tema, cuja duração aproximada será de 2 horas, no máximo.
- Seus dados pessoais serão mantidos *em sigilo e privacidade*. Os resultados gerais obtidos por meio da pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho acima exposto, cujos dados poderão ser publicados em periódicos científicos sem qualquer identificação que remete à sua pessoa.
- Os dados desta pesquisa serão armazenados por cinco anos no laboratório do grupo “Psicologia e Trabalho: Abordagem Experiencial” do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, no Campus II, da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.
- Este projeto foi analisado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas, telefone de contato (19) 3343-6777, e-mail: comiteedeetica@puc-campinas.edu.br, endereço Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1.516 – Parque Rural Fazenda Santa Cândida - CEP 13087-571 - Campinas - SP, com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h às 17h. Você poderá entrar em contato diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas, quanto às questões éticas da pesquisa.
- Você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável pelo estudo, Rosana Garcia Martho, sempre que julgar necessário, durante e depois do desenvolvimento da pesquisa, pelos emails: rosana.gm@puc-campinas.edu.br ou rosanamartho@hotmail.com, ou pelo telefone: +55 19 99109-4977.
- Você terá a oportunidade para perguntar a respeito de qualquer questão que desejar, e todas as dúvidas serão respondidas a seu contento.
- Este documento foi redigido em duas vias idênticas. Após devidas assinaturas, você receberá uma via e a outra ficará com a pesquisadora.

Concordo que recebi todas as informações necessárias para poder decidir se desejo aceitar conscientemente o convite para participar desta pesquisa. Sendo assim, eu, _____, RG _____ dou o consentimento livre e esclarecido para a participação na mesma.

_____, _____ de _____ de 2020.

Local

Data

Assinatura do Voluntário

Assinatura da Pesquisadora

Anexos

Anexo A. COREQ - Consolidated criteria for reporting qualitative research

DOMÍNIOS	PÁG
CHECKLIST COREQ – DOMÍNIO 1 - EQUIPE DE PESQUISA E RECIPROCIDADE	
1. Entrevistador/facilitador – Quais autores conduziram a entrevista ou grupo focal?	2
2. Credenciais – Quais foram as credenciais do pesquisador? Ex.: PhD, MD;	2
3. Ocupação – Qual foi sua ocupação no momento do estudo?	14
4. Sexo – O pesquisador era do sexo feminino ou masculino?	2
5. Experiência e formação – Que experiência ou formação que o pesquisador tem?	14-16
6. Relação estabelecida – Uma relação foi estabelecida antes do estudo iniciar?	61-62
7. Conhecimento do participante sobre o pesquisador – O que os participantes sabem sobre o pesquisador?	61-62
8. Características do entrevistador – Que características foram notificadas sobre o entrevistador-facilitador? Por exemplo, viés, suposições, razões e interesses no tema de pesquisa.	14-16
CHECKLIST COREQ – DOMÍNIO 2- DELINEAMENTO DO ESTUDO	
9. Orientação metodológica e teórica – Que orientação metodológica foi indicada para sustentar o estudo? Por exemplo: teoria fundamentada, análise do discurso, etnografia, a fenomenologia, a análise de conteúdo;	53-61
10. Amostragem - Como foram selecionados os participantes? (intencional, conveniência, bola de neve,);	64-65
11. Modo de abordagem – Como os participantes foram abordados? (ex.: cara a cara, telefone, correio, e-mail);	64-65
12. Tamanho da amostra – Quantos participantes participaram do estudo?	64-65
13. Não participantes – Como muitas pessoas se recusaram a participar ou desistir, por quais razões?	61-62
14. Definição da coleta de dados – Onde estavam os dados recolhidos (ex. casa, clínica, local de trabalho)?	62
15. Presença de não participantes – Mais alguém estava presente além dos participantes e dos pesquisadores?	62
16. Descrição da amostra – Quais são as características importantes da amostra (dados sociodemográficos)?	64-70
17. Guia de entrevista – Quais foram as perguntas, instruções, guias, fornecidos pelo autor? Foi feito um teste-piloto?	Não se aplica

18. Entrevistas repetidas – Foram repetidas entrevistas realizadas? Se sim, quantas?	Não se aplica
19. Gravação de audiovisual – Usou-se gravação de áudio ou imagem para coleta dos dados?	Não se aplica
20. Diário de campo – Foram feitas notas de campo durante ou após a entrevista ou grupo focal?	Não se aplica
21. Duração – Qual foi a duração do grupo focal ou entrevista?	62
22. Saturação dos dados – A saturação dos dados foi discutida?	Não se aplica
23. Devolução das transcrições – As transcrições foram devolvidas aos participantes para correções ou comentários?	Não se aplica
CHECKLIST COREQ – DOMÍNIO 3 - ANÁLISES E RESULTADOS	
24. Número de codificadores de dados – Quantos codificadores codificaram os dados?	Não se aplica
25. Descrição da árvore de codificação – Quais autores forneceram uma descrição da árvore de codificação;	Não se aplica
26. Derivação de temas – Foram identificados temas antecipadamente ou foram derivados dos dados;	116-132
27. Software – Qual software, se for o caso, foi usado para gerenciar os dados?	Não se aplica
28. Verificação dos participantes – Os participantes forneceram feedbacks sobre os resultados?	Não se aplica
29. Apresentação de citações – Foram apresentadas citações dos participantes para ilustrar os resultados? Cada citação foi identificada? Ex. O número do participante;	71-110
30. Dados e resultados consistentes – Houve coerência entre os dados apresentados e as conclusões?	133-136
31. Clareza dos temas principais – Os principais temas foram claramente apresentados nos resultados?	116-132
32. Clareza dos temas menores – Existe uma descrição de diversos casos ou discussão de temas menores?	116-132

Desenvolvido por:

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. doi: 10.1093/intqhc/mzm042

Anexo B. Parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA BRASILEIROS DE MEIA-IDADE: UMA ABORDAGEM EXPERIENCIAL

Pesquisador: ROSANA GARCIA MARTHO

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 24725019.0.0000.5481

Instituição Proponente: Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC/ CAMPINAS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.755.554

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de dissertação de mestrado na área da psicologia, que pretende pesquisar como os brasileiros de meia-idade (40-60 anos) estão se relacionando com o trabalho, frente a todas as novas questões que se apresentam em um período da vida de muitas mudanças pessoais e contextuais, e pelo mercado de trabalho ser mais restrito para profissionais desta idade. Com isso, se intenta analisar qual o significado atual do trabalho, visto que representa uma parte importante da vida das pessoas maduras, principalmente para aqueles que estão investindo em uma nova atividade profissional nesta fase da vida. Quanto à interação com seres humanos, o projeto afirma que a pesquisa consistirá em um estudo qualitativo exploratório de inspiração fenomenológica, pelo método da narrativa compreensiva, por meio de encontro dialógico individual. Será realizado um encontro com cada participante, em local conveniente para sua participação e com duração flexível, que dependerá da decisão do próprio participante. A questão norteadora do encontro será: "Como está sendo, para você, investir em uma nova atividade profissional nesta fase da vida?". Os encontros dialógicos serão, propositalmente, não gravados ou anotados, para promover a imersão do pesquisador na experiência com o participante no momento presente, permitindo que os significados contidos nas experiências surjam no encontro. Logo após cada encontro, a pesquisadora irá construir uma narrativa abrangente sobre as experiências vividas com o participante, ainda impactado com estas experiências naquele momento. Depois de escrever uma primeira narrativa mais descritiva, esta narrativa será refeita

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 3.755.554

algumas vezes, sendo gradualmente construída, para inclusão de todas as impressões, sentimentos e pensamentos que emergiram da própria pesquisadora e da experiência vivida pelo participante no encontro, até que não haja novas impressões ou significados. Inicialmente os participantes serão convidados a participarem da pesquisa com base na identificação de perfis compatíveis na rede de relacionamento da pesquisadora. Também será utilizada a técnica da Bola de Neve (Snowball), solicitando aos participantes selecionados indicações de outras pessoas que tenham perfil compatível com a pesquisa. Os convites serão feitos por meio do telefone, e-mail ou redes sociais. Será encerrada a seleção de participantes quando for atingida a quantidade de pessoas necessárias para a realização da pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

A pesquisa tem por escopo por à prova a seguinte hipótese: "Com o aumento da longevidade, os profissionais de meia-idade estão resignificando sua vida profissional, além de prolongar sua atuação no mercado de trabalho, muitos estão se empenhando na construção de uma nova identidade profissional para os próximos anos".

O projeto enuncia como "objetivo primário" a compreensão dos significados do trabalho para os profissionais da maturidade, que estão prolongando sua vida profissional e iniciando uma nova profissão nesta fase da vida.

São seus "objetivos secundários": a ampliação das reflexões sobre o significado do trabalho para os profissionais maduros no cenário atual; a identificação das possíveis implicações na vida dos profissionais maduros com o impacto da longevidade; e a compreensão das principais razões que levam os profissionais a se reinventarem nesta fase da vida.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS

Segundo o projeto de pesquisa, o participante poderá vir a sentir algum incômodo ou pelo tempo de entrevista, poderá sentir alguma fadiga. Caso perceba ser necessário, a pesquisadora responsável, que é psicóloga, realizará o devido acolhimento, poderá interromper a entrevista se for o desejo do participante e, se for conveniente, encaminhará o participante para atendimento psicológico da Clínica Escola da PUCCampinas, que é gratuito.

BENEFÍCIO

Declaram-se os seguintes benefícios: contribuição para uma melhor compreensão dos significados do trabalho para os profissionais maduros, considerando as mudanças que estão ocorrendo nesta

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 3.755.554

fase da vida no contexto atual, sendo este um tema relevante para o meio científico na contemporaneidade. Para a população estudada, pretende-se contribuir no processo de ressignificação desta fase da vida humana na sociedade moderna. Cada participante da pesquisa no encontro dialógico terá oportunidade de um momento de reflexão sobre suas vivências e a construção de sua vida profissional, dentro de seu projeto de vida, podendo vir a ressignificar sua experiência em conjunto com uma psicóloga que tem estudado este assunto.

Ao final da pesquisa, para cada participante, além da própria experiência de sua participação, será oferecido uma devolutiva dos resultados gerais e anônimos da pesquisa, podendo ajudá-lo a ter uma referência de si próprios em relação à temática e ao que está sendo pensado.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de projeto de pesquisa claro, fundamentado, com objetivos bem delineados e procedimentos adequadamente descritos, permitindo sua avaliação, sem a necessidade de esclarecimentos adicionais. No que se refere ao escopo deste parecer, nos termos da Norma Operacional CNS n. 001/2013, 2.1, avalia-se que, do ponto de vista ético, o protocolo denota compromisso com o bem-estar e a segurança dos participantes da pesquisa. Quanto ao risco-benefício da pesquisa e sua relevância social, o benefício social e para os participantes está explicitado a contento. No concernente aos procedimentos aptos à efetivação da garantia do sigilo e confidencialidade, o projeto não aborda a questão, deixando de informar o que será feito dos dados registrados obtidos a partir das entrevistas com as participantes. Todavia, o TCLE apresenta tais informações, suplantando aquela lacuna, para fins da presente avaliação. Sobre a proteção dos participantes da pesquisa em face dos riscos, o projeto traz as informações suficientes. O orçamento para realização da pesquisa afigura-se adequado e pertinente, com indicação de valores e fontes de custeio. O cronograma de execução está explicitado, sem qualquer incoerência aparente.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O TCLE está redigido em forma de convite e contém, conforme Resoluções 466/12 e 510/16 e Norma Operacional 001/13, todas do CNS, além outras normas vigentes: linguagem acessível; objetivos, justificativa e procedimentos que serão utilizados; informação de que a participação é voluntária, podendo haver recusa na participação ou mesmo a retirada do consentimento em qualquer fase da pesquisa; garantia de esclarecimentos pelo(a) pesquisador(a), antes e durante o desenvolvimento da pesquisa; garantia de sigilo e privacidade. Também informa que o projeto foi analisado pelo "Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade da PUC-Campinas, telefone de contato (19) 3343-6777, e-mail: comitedeetica@puccampinas.edu.br,

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br

Continuação do Parecer: 3.755.554

endereço Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516 – Parque Rural Fazenda Santa Cândida – CEP 13087-571 - Campinas – SP, horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 08h00 as 17h00”; que pode ser consultado para qualquer esclarecimento quanto as questões éticas da pesquisa. Ademais, há campo para assinaturas do(s) pesquisador(es) e do sujeito de pesquisa, além da informação de que o Termo foi redigido em duas vias idênticas, sendo uma via para o sujeito e a outra para o(a) pesquisador(a) devidamente assinadas. O documento contém, ainda, as seguintes informações obrigatórias: esclarecimentos sobre os benefícios previstos; menção de que a desistência, a qualquer tempo, não acarretará qualquer penalização ou prejuízo para o sujeito; e indicação do contato do(a) pesquisador(a). Por outro lado, o TCLE não continha as seguintes informações obrigatórias: descrição específica dos potenciais riscos ou incômodos que a pesquisa possa causar aos sujeitos; asseguramento de assistência, em virtude de danos decorrentes da pesquisa. Esta ausência restou solucionada na nova versão do documento ora apresentada.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências. Apto à aprovação pelo CEP.

Considerações Finais a critério do CEP:

Dessa forma, e considerando a Resolução CNS nº. 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, e, ainda que a documentação apresentada atende ao solicitado, emitiu-se o parecer para o presente projeto: **Aprovado.**

Conforme a Resolução CNS nº. 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, é atribuição do CEP “acompanhar o desenvolvimento dos projetos, por meio de relatórios semestrais dos pesquisadores e de outras estratégias de monitoramento, de acordo com o risco inerente à pesquisa”. Por isso o/a pesquisador/a responsável deverá encaminhar para o CEP PUC-Campinas os Relatórios Parciais a cada seis meses e o Relatório Final de seu projeto, até 30 dias após o seu término.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1436803.pdf	29/11/2019 15:19:01		Aceito

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br

Continuação do Parecer: 3.755.554

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEProjetoMestradoRosana_versao2.pdf	29/11/2019 15:15:52	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito
Outros	RespostaparecerCEP_versao2.pdf	29/11/2019 15:15:35	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito
Outros	RespostaparecerCEP.pdf	19/11/2019 11:01:28	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito
Cronograma	CronogramaPesquisaProjetoMestradoRosana.pdf	21/10/2019 17:59:02	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito
Orçamento	DeclaracaoCustosRecursosProjetoMestradoRosana.pdf	21/10/2019 17:58:39	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	DeclaracaoInfraestruturaProjetoMestradoRosana.pdf	21/10/2019 17:58:14	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoMestradoRosana.pdf	21/10/2019 17:50:19	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRostoRosanaMartho.pdf	21/10/2019 16:51:45	ROSANA GARCIA MARTHO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CAMPINAS, 10 de Dezembro de 2019

Assinado por:
Mário Edvin GreTERS
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br