



A EXPERIÊNCIA DE APOSENTADORIA
EM PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS

Ana Paula Couto Zoltowski

Dissertação de Mestrado

Porto Alegre/RS, 2012

A EXPERIÊNCIA DE APOSENTADORIA
EM PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS

Ana Paula Couto Zoltowski

Dissertação apresentada como requisito parcial
para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia

Sob Orientação do

Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Março, 2012

AGRADECIMENTOS

Colocar em palavras a gratidão que sinto por aqueles que, de uma forma ou de outra, estiveram presentes nessa minha trajetória acadêmica do mestrado não é algo fácil de fazer. Através da escrita dessa seção, busco superar o desafio de transmitir o colorido e a amplitude dos meus sentimentos. Sendo assim, eu agradeço:

A Deus, pelas suas bênçãos em minha vida. Obrigada pela oportunidade de fazer esse caminho.

Aos meus pais, pelo incansável apoio, suporte e incentivo. Obrigada por acreditarem e por me ajudarem a realizar meus sonhos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira, por acreditar nas minhas idéias desde o início. Obrigada por sempre se mostrar disposto a compartilhar sua experiência e seu conhecimento, pela leitura sincera e curiosa dos meus textos e pela acolhida das minhas inseguranças e dúvidas.

À minha família, pela compreensão de todos os momentos em que estive ausente. Obrigada por respeitarem a presença da dissertação na minha vida.

Aos meus novos amigos, mestrandos e doutorandos que fizeram essa caminhada junto comigo. Obrigada pela parceria, pelas risadas, pelos almoços, etc. Agradeço, em especial, aos amigos do grupo de pesquisa e à equipe SOP-NAE pela amizade e troca de experiências.

Aos meus velhos amigos, por serem a família que escolhi. Obrigada por serem ótimos companheiros de vida.

À Prof. Dra. Débora D. Dell'Aglio, por me apresentar ao fascinante mundo da pesquisa. Obrigada pelos meus anos de iniciação científica e por me acolher na família NEPA por tanto tempo.

À acadêmica e bolsista Thayane Chaves, pelo suporte com as entrevistas. Obrigada pelas discussões ricas que ajudaram na construção desse trabalho.

Aos aposentados autônomos que participaram dessa pesquisa, pela confiança em narrar suas vidas a uma desconhecida. Obrigada pela oportunidade de aprendizado.

À Capes, pelo suporte financeiro. Obrigada por tornar viável uma dedicação exclusiva a esse pós.

A todos que fizeram parte dessa caminhada, um afetuoso abraço.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO GERAL.....	09
-----------------------	----

CAPÍTULO II

ARTIGO I: APOSENTADORIA: DIFERENTES ABORDAGENS E PERSPECTIVAS.....	14
--	----

1.1. Panorama histórico e econômico.....	16
1.2. Teorias focadas na dinâmica entre os papéis sociais.....	17
1.3. Teorias do processo de adaptação à aposentadoria.....	20
1.4. Teorias de desenvolvimento.....	23
1.5. Implicações teóricas e práticas.....	28

CAPÍTULO III

ARTIGO II: TRABALHO AUTÔNOMO: FATORES ESTRUTURAIS E INDIVIDUAIS QUE INFLUENCIAM A DECISÃO POR SER UM AUTÔNOMO.....	32
--	----

2.1. Introdução.....	33
2.2. Fator estrutural – Trabalho autônomo.....	35
2.3. Fator individual – Trabalhador autônomo.....	39
2.4. Discussão.....	43

CAPÍTULO IV

ARTIGO III: A EXPERIÊNCIA DE APOSENTADORIA EM PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS: UM ESTUDO FENOMENOLÓGICO.....	47
--	----

3.1. INTRODUÇÃO.....	48
3.2. MÉTODO.....	51
3.2.1. Delineamento.....	51
3.2.2. Participantes.....	52
3.2.3. Instrumento.....	53
3.2.4. Procedimentos.....	53
3.2.5. Análise dos dados	54

3.3. RESULTADOS.....	54
3.3.1. Descrição fenomenológica.....	54
3.3.2. Redução fenomenológica.....	65
3.4. DISCUSSÃO.....	70
3.4.1. Interpretação fenomenológica.....	70
CAPÍTULO V	
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	77
REFERÊNCIAS.....	83
ANEXOS.....	89
Anexo A. Roteiro para entrevista semi-estruturada.....	89
Anexo B. Termo de consentimento livre e esclarecido.....	90
Anexo C. Parecer do comitê de ética em pesquisa.....	91

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Participantes do estudo.....	52
Tabela 2. Informações sobre trabalho e aposentadoria.....	53

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Número de artigos sobre o tema aposentadoria indexados no PsycInfo.....	11
Figura 2. Construção dos temas da redução fenomenológica.....	65

RESUMO

Cada vez mais pessoas chegam à idade da transição para a aposentadoria, o que tem estimulado pesquisas sobre o assunto. Pouco se sabe, contudo, sobre como esse processo se dá em trabalhadores autônomos. Este trabalho teve como objetivo principal compreender a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos, estando organizado em três estudos. O primeiro consistiu na apresentação dos principais referenciais teóricos sobre o tema da aposentadoria, discutindo seus pontos fortes e suas limitações. O segundo, também teórico, descreveu as principais motivações para a entrada e a permanência no mercado de trabalho autônomo. Já o terceiro estudo, de caráter qualitativo e fenomenológico, investigou como profissionais autônomos vivenciam a sua aposentadoria. Foram entrevistados dez participantes, com idades variando entre 60 e 91 anos. A experiência de aposentadoria caracterizou-se por uma transformação do papel de trabalhador e uma modificação na dinâmica de outros papéis sociais desempenhados pelo aposentado. Verificou-se que enquanto o corpo e a mente permitissem a atuação profissional, os autônomos seguiriam trabalhando. Ter construído um ambiente de trabalho flexível proporcionou uma transição de carreira gradual e com um maior controle, apesar dos relatos de pouco planejamento sobre o futuro. Entende-se que os autônomos vivenciam uma aposentadoria parcial, visto que o recebimento de um benefício não se constitui como um marcador social para a saída do mercado de trabalho.

Palavras-chave: aposentadoria; trabalhador autônomo; aposentadoria em autônomos, transição de carreira

ABSTRACT

More and more people reach the age of the retirement transition, a fact that has stimulated research on this topic. However, little is known about the retirement process of self-employed professionals. This work addresses this theme in three studies, aiming to understand the experience of retirement in self-employed professionals. The first study presents the main theoretical frameworks about retirement, pointing out their strengths and weaknesses. The second one, also theoretical, describes the main motivations why self-employed people choose this kind of work. The third study, qualitative and phenomenological, investigated how self-employed professionals experienced the retirement. Ten participants, aged between 61 and 91 years, were interviewed. The retirement experience consisted in a transformation of the worker role, and a change in the social role dynamics. Participants revealed the desire to keep working while the body and the mind still allow the development of professional activities. Having a flexible work environment provided a gradual career transition, with more control, despite little planning about future. It is concluded that self-employed people experience a partial retirement, since earning a retirement benefit is not perceived as a social marker for stop working.

Keywords: retirement; self-employed; self-employed retirement, career transition

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO GERAL

A aposentadoria é uma transição importante que ocorre no percurso do ciclo vital, sendo uma experiência vivenciada por mais e mais pessoas, à medida que a expectativa de vida populacional aumenta (Wang & Henkens, 2011). Esse crescimento no contingente de aposentados ao longo dos últimos anos tem chamado a atenção de pesquisadores de diversas áreas de conhecimento, que buscam compreender como aspectos econômicos, sociais, culturais e individuais afetam essa experiência (Shultz & Wang, 2011). Sendo uma transição que exige sempre algum tipo de adaptação por parte dos indivíduos, pesquisadores vêm buscando entender tanto os antecedentes da decisão sobre a aposentadoria como os impactos que ela pode trazer para a vida das pessoas.

De acordo com Shultz e Wang (2011), até o fim do século 19 praticamente não existiam estudos sistemáticos sobre aposentadoria, inclusive porque a maioria dos trabalhadores seguia trabalhando durante toda a vida, ou até não terem mais condições físicas de trabalhar. No período de 1900 a 1950, com a estruturação da seguridade social em diversos países e o surgimento das pensões privadas, a aposentadoria passou a ser reconhecida como uma possibilidade legítima na vida das pessoas. As pesquisas neste período tendiam a focalizar mais os aspectos econômicos relacionados à aposentadoria. Entre os anos 1950 e 1980, a busca pelos direitos de trabalho e aposentadoria aumentou, e os estudos ampliaram o escopo buscando mapear antecedentes e efeitos da aposentadoria. Já no período de 1980 e 2000 houve um aumento expressivo no contingente de pessoas aposentadas, em virtude de aposentadorias mais precoces e do aumento da expectativa de vida. A aposentadoria passou a ser cada vez mais vista como uma etapa de vida, surgindo estudos longitudinais acerca do tema. Por fim, nos anos 2000 o panorama da aposentadoria tem se mostrado cada vez mais complexo e repleto de incertezas, levando à elaboração de modelos mais integrativos para estudar o fenômeno (Shultz & Wang, 2011). Em termos do foco nas consequências da aposentadoria, os estudos realizados até a década de 1960 tendiam a ressaltar os possíveis efeitos negativos que a aposentadoria pode trazer aos indivíduos; porém, pesquisas mais recentes têm mostrado que a aposentadoria também pode gerar consequências benéficas, como mais tempo para o lazer e para a exploração de novos interesses (Wang & Henkens, 2011).

Embora a aposentadoria seja tipicamente entendida como a parada das atividades de trabalho que um indivíduo faz em algum momento da sua vida (passando a receber

algum tipo de benefício), sabe-se que essa experiência pode assumir diferentes formas e que não se resume a um evento pontual na trajetória de vida; pelo contrário, ela é um processo que se estende por vários anos (Chen, 2011; Shultz & Wang, 2011). Isso significa que a experiência da aposentadoria varia não apenas de uma pessoa para outra, mas também para um mesmo indivíduo, à medida que o tempo passa e o ajustamento à condição de aposentado vai sendo construído. A própria saída do trabalho, tida como marcador da aposentadoria, não é um evento homogêneo: alguns trabalhadores realmente param de trabalhar a partir do momento em que se aposentam e nunca mais retornam ao mercado de trabalho, enquanto outros apenas reduzem suas atividades a partir do momento em que começam a receber os benefícios de aposentadoria, ou buscam algum outro emprego nesse momento de transição. Há aposentados que param de trabalhar por um tempo, mas retornam ao trabalho posteriormente, por diversas razões. E outros ainda podem continuar trabalhando após começarem a receber algum tipo de benefício, sem reduzir suas atividades profissionais.

Assim, percebe-se que a aposentadoria não pode ser considerada sinônimo de fim das atividades de trabalho remunerado e também não se resume ao recebimento de um benefício. Contudo, o início do recebimento dos benefícios de aposentadoria é um dos marcadores sociais importantes nessa transição. No Brasil, o Ministério da Previdência Social é a instituição que reconhece e concede direitos aos seus segurados, incluindo a possibilidade de aposentadoria. Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social (Previdência Social, 2010), a aposentadoria constitui-se como um pagamento mensal vitalício, sendo efetuado ao segurado em razão de tempo de contribuição, idade, invalidez permanente ou trabalho exercido sob condições que prejudiquem a saúde. Em 2010, o número de aposentadorias ativas ultrapassava 15 milhões em todo o país, indicando um aumento de mais de meio milhão de aposentados em relação ao ano de 2009. O panorama atual indica que esse crescimento no número de aposentados tende a continuar, principalmente em função do aumento da expectativa de vida (França & Carneiro, 2009).

Para os trabalhadores assalariados, ou seja, aqueles que desenvolvem suas atividades de trabalho para um empregador, tipicamente uma empresa ou organização, a aposentadoria configura-se como uma transição mais nítida, pois de fato existe a “saída” do local de trabalho a partir de um certo momento. Ou seja, a partir de um determinado dia, a pessoa deixa de comparecer ao seu local de trabalho, mudando de uma maneira mais marcante a sua rotina diária. Por outro lado, existe um contingente de trabalhadores que não são assalariados – os autônomos – para os quais a marca da “saída” do local de trabalho não é tão evidente. Segundo o Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia

(IBGE, 2009), o trabalho autônomo responde por mais de 20% das ocupações profissionais no Brasil. Com isso, constitui-se como uma alternativa de carreira de uma parcela significativa da população trabalhadora e possui um papel importante para o desenvolvimento econômico do país. Os trabalhadores autônomos podem optar, sim, por pararem de trabalhar de um dia para o outro, mas isso não é uma exigência externa, como no caso dos assalariados. Para os autônomos, o momento de parada ou redução das atividades laborais é uma decisão que depende mais do indivíduo do que do contexto, ao menos quando comparados aos assalariados. Dessa forma, os autônomos tendem a experimentar a transição para a aposentadoria de um modo diferente que os assalariados (Quinn, 1980; Ekerdt, Kosloski & Deviney, 2000; Soidre, 2005; Cobb-Clark & Stillman, 2009).

O tema da aposentadoria em autônomos, contudo, vem sendo pouco explorado pela literatura. Uma busca por artigos indexados na base de dados do PsycInfo realizada em março de 2012 indicou que, apesar de existir um número expressivo de artigos publicados no período 2002-2011 sobre o tema aposentadoria, poucos apresentam alguma relação com o trabalho ou o trabalhador autônomo¹. A Figura 1 ilustra os resultados obtidos nesta busca.

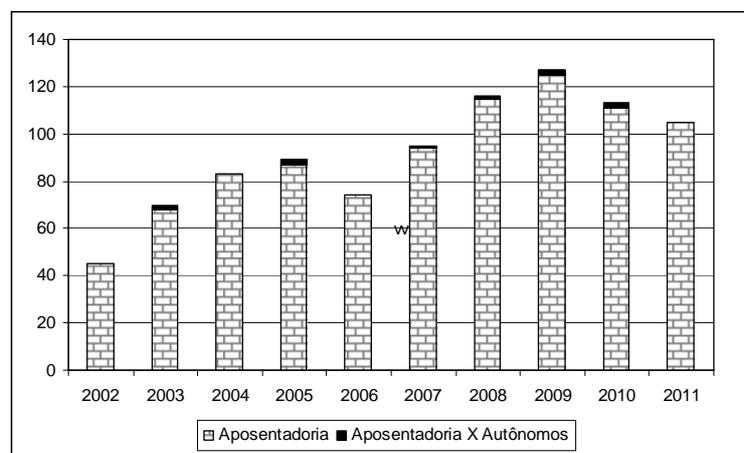


Figura 1 – Número de artigos sobre o tema aposentadoria indexados no PsycInfo

Como se pode observar na Figura 1, há uma tendência de aumento, nos últimos anos, do número de artigos sobre o assunto aposentadoria na literatura internacional. Porém, são poucos os trabalhos relacionados a trabalhadores autônomos. De fato, para todo o período 2002-2011, foram localizados apenas 10 artigos que tinham alguma relação com

¹ Em um primeiro momento, foram buscados artigos que apresentassem o termo “retirement” como palavra-chave. Posteriormente, foi feito o cruzamento da palavra-chave “retirement” com as expressões “self-employment” ou “self-employed” (no corpo do resumo), uma vez que estas são as expressões em inglês mais comumente utilizadas para designar o trabalho autônomo.

trabalho autônomo, de um total de 907 artigos. Em bancos de resumos nacionais (Pepsic e SciElo) não foram localizados artigos sobre aposentadoria de trabalhadores autônomos. Para o mesmo período, e utilizando a palavra de busca “aposentadoria”, foram identificados 11 trabalhos na base Pepsic e 54 trabalhos na base SciElo, após análise que descartou artigos cujo tema central não era aposentadoria. Porém, cruzando estes artigos com as palavras “autônomo” ou “liberal”, o resultado da busca foi nulo. Cinco trabalhos apresentaram associação com a palavra “informal”, mas nenhum abordava a questão da aposentadoria de trabalhadores autônomos. O resultado deste levantamento está em conformidade com as observações de DeVaney e Kim (2003), para quem os estudos sobre aposentadoria tendem a focar principalmente trabalhadores assalariados (tanto do setor público quanto do setor privado), não sendo investigadas as peculiaridades de carreira dos profissionais autônomos.

A partir desse breve panorama, o objetivo desse trabalho foi compreender a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos, buscando mapear as possibilidades de vivências da aposentadoria e investigar os contextos de vida envolvidos nessa transição. Na tentativa de contribuir para o entendimento desse fenômeno, a presente dissertação consiste de dois artigos teóricos e um artigo empírico. No primeiro artigo, buscou-se apresentar os principais referenciais teóricos sobre o tema da aposentadoria, indicando seus pontos fortes e suas limitações. Com foco especial, encontra-se a abordagem life-span, life-space por congregar aspectos individuais de desenvolvimento de carreira com o desempenho de diferentes papéis sociais, compreendendo a aposentadoria sob um viés conceitual amplo. Por fim, discutem-se as implicações teóricas e práticas desse tipo de abordagem, valorizando as intervenções focadas na trajetória de carreira do trabalhador.

No segundo artigo, também teórico, o foco recai em um estudo sobre as principais motivações para a entrada e a manutenção no trabalho autônomo. Para isso, adota-se uma perspectiva econômica como indicadora de dois grandes fatores que resumem as principais motivações dos trabalhadores autônomos: o primeiro fator refere-se aos movimentos do mercado de trabalho que, de alguma forma, forçam o indivíduo a uma escolha por ser autônomo, tornando esta a melhor opção possível, mas não necessariamente a de preferência do trabalhador. Por outro lado, o segundo fator retrata características individuais, como empreendedorismo e busca por flexibilidade, que fazem com que o trabalhador busque possibilidades de carreira voltadas a ocupações autônomas. Busca-se discutir tentativas de modelos teóricos integradores entre os dois fatores, sendo ressaltado

o viés de desenvolvimento de carreira como alternativa interessante para compreender como o sujeito constrói no tempo e no espaço sua trajetória de carreira.

Por último, sendo embasado nos artigos teóricos, o terceiro artigo refere-se ao estudo empírico e fenomenológico sobre a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos. A pesquisa adotou uma perspectiva qualitativa, exploratória e descritiva da temática. Os resultados foram relatados segundo os três passos fenomenológicos de análise: descrição, redução e interpretação. A vivência de aposentadoria em autônomos foi compreendida a partir da apresentação de categorias descritivas específicas, seguidas da construção de temas mais amplos e abstratos que visam uma descrição sintética e uma aproximação da essência do fenômeno. Por fim, buscou-se articular os temas a fim de desvelar possíveis sentidos da experiência.

Ao final da dissertação foram expostas considerações acerca dos três estudos realizados. Procurou-se integrar as discussões e problematizar os achados empíricos, destacando possíveis implicações teóricas e práticas. Além disso, as limitações do trabalho, assim como sugestões para investigações futuras, foram apresentadas.

CAPÍTULO II

ARTIGO I:

APOSENTADORIA: DIFERENTES ABORDAGENS E PERSPECTIVAS

Resumo

Este artigo tem o objetivo de apresentar o panorama dos principais referenciais teóricos no campo da aposentadoria, seus pontos fortes e suas limitações, a partir de uma revisão não sistemática da literatura. A aposentadoria caracteriza-se como um fenômeno social relativamente novo que não possui ainda uma definição consensual. Diferentes abordagens ao tema variam desde a conceitualização até a forma de intervenção com o público aposentado. Dada essa variabilidade teórica e de focos, os referenciais aqui apresentados foram organizados em três categorias: focados na dinâmica entre os papéis sociais, focados no processo de adaptação e focados em processos de desenvolvimento. Especial atenção é dada à abordagem *life-span*, *life-space* por integrar características individuais de desenvolvimento de carreira e envolvimento em papéis sociais, possibilitando um entendimento mais holístico e processual da aposentadoria. Sugere-se que os referenciais teóricos sobre o fenômeno sejam ampliados de forma a considerar as diferentes relações envolvidas nessa transição de carreira. Destaca-se a importância dos pesquisadores e profissionais da área compreenderem e estimularem o uso de narrativas como ferramenta de atribuição de sentido e de construção do futuro.

Palavras-chave: aposentadoria; desenvolvimento profissional; envelhecimento; teorias

Abstract

This article aims to present the main theoretical frameworks about retirement, pointing out its strengths and weaknesses, based on a non-systematic review of the literature. Since retirement is a relatively new social phenomenon, there is no consensual definition of what it is. Studies about the subject address very different issues related to retirement, such as conceptual definitions or ways of intervening with retired people. Since theories vary in their foci, the theoretical frameworks presented in this paper were organized in three categories: those focused in the social roles dynamics, those focused in the adaptation process, and those focused in developmental processes. Special attention is given to life-span, life-space approach, because it integrates individual characteristics of career development and involvement in social roles, allowing a more holistic and processual understanding of retirement. It is suggested that theories about retirement be expanded in order to take into consideration the different relations involved in this career transition. In

special, researchers and practitioners should understand the importance and stimulate the use of narratives as a tool to meaning making and construction of the future.

Keywords: retirement, professional development, ageing, theories

1.1. Panorama histórico e econômico

A aposentadoria pode ser entendida como um fenômeno relativamente novo na nossa sociedade. Uma das formas de se compreendê-la é como uma construção social influenciada principalmente pelos seguintes marcadores históricos: a revolução industrial, a criação dos sistemas nacionais de seguridade social e o pagamento e recebimento de benefícios empregatícios (Shultz & Wang, 2011). Antes disso, os indivíduos seguiam trabalhando até o momento em que o corpo sinalizasse limitações de energia e força para o exercício das atividades.

De um ponto de vista estritamente econômico e formal, a aposentadoria caracteriza-se pelo momento em que o indivíduo começa a receber algum tipo de benefício em função do tempo que trabalhou durante a vida, sendo esperado que este benefício permita ao sujeito deixar de trabalhar desse momento em diante, caso este seja o seu desejo ou mesmo sua necessidade. No Brasil, atualmente (ou seja, em 2011) existem quatro benefícios da Previdência Social referentes à aposentadoria. A *aposentadoria especial* é concedida ao segurado que efetivamente tenha sido exposto a agentes nocivos químicos, biológicos ou físicos. Além de comprovar tempo de trabalho, o segurado precisa comprovar ter trabalhado em condições prejudiciais a sua saúde. A *aposentadoria por idade* é benefício de homens trabalhadores urbanos a partir dos 65 anos e mulheres a partir dos 60 anos. Já trabalhadores rurais podem pedir o benefício por idade com cinco anos a menos que os trabalhadores urbanos. O tempo de contribuição a ser comprovado é de 180 meses para aqueles inscritos na Previdência Social a partir do ano de 1991, tanto para trabalhadores urbanos quanto para trabalhadores rurais. Aqueles inscritos anteriormente a este período precisam se adequar às leis vigentes até então. A *aposentadoria por invalidez* é concedida aos trabalhadores que foram considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades. Por fim, a *aposentadoria por tempo de contribuição* pode ser integral ou proporcional. Para solicitar aposentadoria integral, o homem deve comprovar no mínimo 35 anos de contribuição e a mulher, 30 anos. Para aposentadoria proporcional, o homem precisa ter no mínimo 53 anos e 30 anos de contribuição; já a mulher tem direito aos 48 anos e 25 anos de contribuição (<http://www.previdencia.social.gov.br>).

Mesmo que o aspecto econômico e formal seja considerado um fator importante na definição operacional do que é ser aposentado, a aposentadoria constitui-se como um fenômeno de maior complexidade, necessitando a adoção de outros referenciais para a sua melhor compreensão. Com isso, não há ainda na literatura um consenso sobre como se define a aposentadoria. Neste campo, existem diversos aportes teóricos que variam desde a

forma de definir o fenômeno até a maneira de intervir com a o público aposentado. Nesse sentido, os principais referenciais teóricos sobre aposentadoria podem ser organizados de uma maneira didática em três categorias: focados na dinâmica entre os papéis sociais, focados no processo de adaptação e focados em processos de desenvolvimento. Os referenciais voltados para a compreensão de como o sujeito desempenha seus papéis sociais são a teoria da atividade, a teoria do desengajamento e a teoria do papel, sendo que os dois primeiros são tidos como teorias sociológicas sobre o processo de envelhecimento. Em outro plano estão os referenciais teóricos focados no processo de adaptação à aposentadoria, que são a teoria da continuidade e a perspectiva baseada em recursos. Por fim, podem-se apontar os referenciais voltados à investigação de aspectos mais amplos e gerais do desenvolvimento de vida e de carreira; são eles: a perspectiva do curso de vida e a abordagem *life-span, life-space*. Estas teorias ampliam a forma de compreensão da aposentadoria, incluindo novos aspectos que merecem também ser avaliados. Com um foco especial neste artigo, a abordagem *life-span, life-space* congrega características individuais de desenvolvimento de carreira com o desempenho de diversos papéis sociais, situando assim a aposentadoria como tarefa social constituinte do estágio de carreira de desengajamento. Dessa forma, tendo por base a categorização apresentada, o objetivo desse artigo é apresentar os principais referenciais teóricos que tratam do tema da aposentadoria, assim como seus pontos fortes e suas limitações. Por fim, discutem-se as implicações teóricas e práticas para um maior desenvolvimento da área.

1.2. Teorias focadas na dinâmica entre os papéis sociais

Podem-se pontuar duas teorias sociológicas clássicas que, ao retratar o papel do idoso na sociedade, deslocam os seus olhares para o processo de envelhecimento e envolvimento em papéis sociais. Sendo assim, não focam no fenômeno da aposentadoria em si, mas sim no aspecto produtivo da relação entre indivíduo e sociedade tendo como panorama o envelhecimento. Mesmo que a aposentadoria não seja relacionada diretamente à velhice, é inegável que se tornará para o indivíduo um fator importante de vida. Com isso, tanto a teoria do papel quanto a teoria do desengajamento, vistas a seguir, podem ser consideradas teorias gerais sobre a dinâmica do desempenho de papéis sociais.

A *teoria da atividade*, de acordo com Doll, Gomes, Hollerweger, Pecoits e Almeida (2007), ressalta que pessoas mais velhas e ativas são mais satisfeitas e mais bem ajustadas do que pessoas passivas. Além do mais, idosos tendem a substituir os papéis sociais perdidos por outros papéis a fim de manterem seu lugar na sociedade. Com isso, ao saírem do mercado de trabalho, pessoas mais velhas buscariam outros tipos de atividades com o

intuito de compensar a perda do papel de trabalhador. Um processo de envelhecimento bem sucedido envolveria a manutenção, pelo máximo de tempo possível, das atividades realizadas pelo indivíduo. Se as atividades não puderem ser mantidas, precisam ser substituídas por outras que assegurem um envolvimento social ativo, pois o envolvimento em atividades visa tanto um envelhecimento bem sucedido quanto maiores níveis de satisfação de vida. Como o próprio nome da teoria aponta, o indivíduo precisa manter-se ativo, já que sua exclusão da sociedade é prejudicial (Whitbourne, 2008). Uma das formas de se manter ativo socialmente, quando o sujeito afasta-se do trabalho, é o envolvimento em atividades de lazer. Nimrod (2007) cita que o papel de lazer melhora os níveis de satisfação de vida dos aposentados, o que influencia na adaptação à aposentadoria. Além de atividades de lazer, a participação em atividades voluntárias contribui para a manutenção do bem-estar de idosos (Wahrendorf & Siegrist, 2010). A partir destes indícios, a teoria da atividade tem se mostrado presente no discurso gerontológico e em intervenções com pessoas idosas (Doll et al., 2007). Todavia, tem-se pontuado a necessidade de uma maior clareza e um maior detalhamento sobre como a atividade influencia no bem-estar. Um estudo realizado por Litwin e Shiovitz-Ezra (2006) apontou que o bem-estar durante a velhice é menos um resultado do que as pessoas fazem (as atividades em si), mas sim de com quem elas fazem e como se sentem em relação a isso. Somado a isso, a qualidade das relações sociais foi a principal influência para a associação encontrada entre atividade e bem-estar. Estes resultados apontam que por trás das evidências empíricas que associam envolvimento em atividades e bem-estar está o que justifica esta ligação: os relacionamentos sociais. Com isso, os autores sugerem que a qualidade dos laços sociais parece ser um melhor preditor de bem-estar do que a participação em diversas atividades.

Nota-se que o campo da teoria da atividade se mantém importante nos dias de hoje, tanto em pesquisa quanto em intervenções. No caso de intervenções, podem-se citar os programas de preparação para a aposentadoria que buscam orientar os trabalhadores a como planejar novas atividades a serem realizadas nessa nova etapa de vida, propondo assim que eles mantenham o engajamento social aliado ao conhecimento de novos interesses pessoais (Soares, Costa, Rosa, & Oliveira, 2007; Zanelli, Silva, & Soares, 2010). Entretanto, trata-se de uma teoria generalista, devido à abrangência dos seus conceitos e a pouca especificação de como ocorrem as relações entre atividade e adaptação/bem-estar. Nesse sentido, tem-se buscado um refinamento dos pressupostos gerais da teoria, principalmente no que tange a uma melhor descrição do que são as atividades realizadas e quais suas características mais relevantes.

Por outro lado, a *teoria do desengajamento* questiona os pressupostos da teoria da atividade. Segundo a teoria do desengajamento, é um processo natural a redução dos contatos sociais pelas pessoas idosas. Além disso, a sociedade se afasta do idoso na mesma proporção que o idoso se afasta da sociedade, sendo isso um processo recíproco (Siqueira, 2001). Questiona-se o quanto a exigência produtiva do mundo do trabalho efetivamente é um valor para os idosos. Dessa forma, à medida que o sujeito envelhece, ele aos poucos se retira dos papéis sociais, como ocorre na aposentadoria, o que lhe traz mais satisfação. Nesse sentido, Goldberg e Beitz (2006) ponderam a existência de dois estágios no processo de envelhecimento. O primeiro é caracterizado por um envolvimento ativo em atividades, tarefas e interações sociais, e poderia ser explicado pela teoria da atividade. Entretanto, o segundo estágio é marcado pela passagem do tempo e seu reflexo na saúde das pessoas idosas. A velhice acaba sendo acompanhada por perdas, seja com relação à própria saúde, seja com a saúde do cônjuge. A perda do envolvimento em atividades torna-se um caminho natural, devido, principalmente, à debilitação do estado de saúde nessa fase da vida.

Outro ponto a ser considerado são os reflexos que o desengajamento social pode ter para a saúde do indivíduo. Bassuk, Glass e Berkman (1999) estudaram especificamente as relações entre desengajamento social e prejuízos cognitivos em pessoas idosas. Os resultados apontaram que, comparados com aqueles que tinham relações sociais mais numerosas, quem relatava não possuir laços sociais tinha o risco maior de ter prejuízos cognitivos. Ressalta-se que os autores controlaram as variáveis idade, gênero, etnia, nível socioeconômico, educação, renda e fatores relacionados à saúde. Dessa forma, pode-se pontuar que, mesmo sendo considerado um processo natural do desenvolvimento, o desengajamento social pode trazer conseqüências negativas para a saúde do indivíduo, reforçando assim os postulados da teoria da atividade, vista anteriormente.

A teoria do desengajamento caracteriza-se pela sua base funcionalista ao avaliar o papel do idoso na sociedade, principalmente através do efeito do declínio da saúde na velhice. Nesse sentido, a teoria tem sido criticada pela colocação do idoso em um papel passivo e quase sem valor no sistema produtivo social. Além disso, o conceito de velhice não abarca apenas perdas, mas envolve também ganhos sociais, como o desempenho de novos papéis, por exemplo, o de avô ou avó. Assim, mesmo sendo reconhecida como uma das teorias sociológicas importantes sobre o processo de envelhecimento (principalmente por introduzir uma nova forma de compreender o fenômeno), atualmente contesta-se a forma como a teoria posicionou-se frente ao papel do idoso e os efeitos negativos que o desengajamento social acarreta para ele.

Além das teorias da atividade e do desengajamento, há a teoria do papel que também destaca o desempenho dos diversos papéis sociais. Com foco maior na aposentadoria e teoricamente apontada como uma teoria psicológica, a teoria do papel demonstra aproximações evidentes com a teoria da atividade.

A *teoria do papel*, segundo Whitbourne (2008), pressupõe que quanto mais papéis o indivíduo desempenha em sua vida, mais bem-estar físico e psicológico ele terá. Dessa forma, aproximando-se da teoria da atividade, a perda do papel de trabalhador tende a deixar os indivíduos deprimidos, ansiosos, isolados e não mais sendo considerados importantes socialmente. Como, à medida que o tempo passa, a tendência é a perda de papéis sociais, pessoas mais velhas tendem a perder a sua integração com a sociedade. Na teoria do papel, trabalhadores com alto investimento em suas profissões possuem a tendência de sofrerem mais com a aposentadoria. Por outro lado, aposentados que, antes da aposentadoria, possuíam já um maior envolvimento com outros papéis ou mostravam-se insatisfeitos com o trabalho que realizavam, tendem a ter menos dificuldades de adaptação (Wang, Henkens, & van Solinge, 2011).

1.3. Teorias do processo de adaptação à aposentadoria

Mesmo que, de certa forma, os referencias teóricos apresentados nesse artigo busquem explicar o processo de adaptação do indivíduo à vida de aposentado, pode-se apontar que duas teorias colocam maior ênfase a este processo. São elas: a teoria da continuidade e a perspectiva baseada em recursos.

Uma das teorias mais reconhecidas no campo da aposentadoria é a *teoria da continuidade* de Atchley (1988). A aposentadoria é entendida como um processo que envolve a transição do papel de trabalhador para o papel de aposentado, não significando necessariamente que o sujeito saia do mercado de trabalho. De acordo com esta abordagem, o indivíduo não teria dificuldades mais sérias em lidar com as mudanças identitárias, de relações sociais e de sentimentos de produtividade que podem surgir na transição para a aposentadoria (Whitbourne, 2008).

A aposentadoria é entendida como um fenômeno social complexo que envolve aspectos econômicos, familiares e de curso de vida dos indivíduos. Sendo assim, Atchley (1988) propõe uma forma de entendimento mais ampla sobre como a aposentadoria opera socialmente e individualmente. Para o autor, o processo de aposentadoria inicia quando o sujeito percebe que um dia irá se aposentar. Pode-se afirmar que quase todas as pessoas esperam se aposentar e mais cedo ou mais tarde percebem que a aposentadoria fará parte

de suas vidas; com isso, a importância da preparação e do planejamento para esta etapa se sobressai.

Inclusa no processo de preparação e planejamento está a decisão de aposentar-se. Para a teoria da continuidade, a decisão de aposentar-se caracteriza-se como um processo que envolve como os sujeitos pensam a aposentadoria, os fatores que influenciam na opção por aposentar-se e os fatores que influenciam no momento de aposentar-se. Ao se pensar na aposentadoria, Atchley (1988) afirma que há dois pontos principais a serem considerados: os aspectos financeiros e a satisfação com a situação atual de vida. Todavia, estes não são os únicos pontos que influenciam na tomada de decisão na aposentadoria. Pode-se citar também o contexto empregatício do indivíduo (desemprego, promoção na carreira, etc.), as políticas públicas de seguridade social, a idade normativa de aposentadoria (isto é, a aposentadoria compulsória em uma idade específica), características individuais e aspectos referentes à saúde, dentre outros.

Estando já aposentado, o sujeito pode vivenciar uma de três diferentes trajetórias, sendo que cada uma delas corresponde a uma fase da vida de aposentado: o período de lua-de-mel (caracterizado como momento fantasioso e eufórico, no qual o sujeito se propõe a realizar tudo aquilo que não pôde fazer antes), o período de rotina imediata (aquelas pessoas que conseguiram flexibilizar seus horários anteriormente à aposentadoria tenderiam a ter mais facilidade de estabelecer uma nova rotina de vida), e o período de descanso e relaxamento (entendido como o desejo de diminuir o ritmo das atividades realizadas). Caso o indivíduo tenha construído expectativas não realistas sobre a aposentadoria, ele pode passar por uma fase de desencanto, necessitando explorar alternativas de vida mais realistas, passando então para o momento de reorientação, ou seja, mais cedo ou mais tarde, o sujeito consegue estabelecer critérios organizadores do seu dia, estruturando sua rotina de vida. Por fim, há a possibilidade de existir uma fase de término do desempenho do papel de aposentado, na qual o sujeito, devido ao declínio de saúde e à perda de independência, passa a desempenhar o que o autor chama de papel de doente e papel de dependente. Mesmo apontando algumas fases, Atchley (1988) ressalta que o papel de aposentado é flexível e sua definição ainda não é clara.

Em suma, ressalta-se que a teoria da continuidade compreende a aposentadoria através da consistência dos padrões de vida construídos pelo sujeito ao longo do tempo. Mesmo que o sujeito tenha dificuldades em realizar essa transição, a tendência é que ele se adapte mantendo seu padrão de estilo de vida anterior. Pode-se perceber que a teoria da continuidade adota um conceito amplo de aposentadoria, ao afirmar que esta é um processo e não um evento, e que demanda uma preparação e um planejamento do indivíduo.

Também partindo dessa definição ampla e buscando detalhar o que é necessário para uma transição adaptada, a perspectiva baseada em recursos apresenta um quadro descritivo das variáveis relacionadas à aposentadoria. A *perspectiva baseada em recursos* desenvolveu-se principalmente a partir de estudo de Wang (2007), no qual foi identificada a existência de diferentes padrões de ajustamento na transição para a aposentadoria. Os padrões de ajustamento encontrados referem-se às mudanças (ou não) quanto ao bem-estar de sujeitos já aposentados. A partir de um estudo longitudinal em três tempos, avaliando pré e pós-aposentadoria, Wang (2007) traçou três padrões de ajustamento que podem ser explicados por teorias diferentes no campo da aposentadoria. O padrão de manutenção (nível de bem-estar se mantém nas etapas pré e pós), predito pela teoria da continuidade; o padrão de recuperação (bem-estar pós é maior que bem-estar pré), explicado pela teoria do papel; e por fim, o padrão em curva U (bem-estar declina entre pré e pós) que pode ser entendido através da perspectiva do curso de vida. Wang (2007) ressalta que as teorias existentes apenas explicam uma parte dos resultados, não conseguindo trazer subsídios para a compreensão dos resultados como um todo.

A perspectiva baseada em recursos (Wang, Henkens, & van Solinge, 2011) sugere um modelo teórico composto de recursos individuais, cognitivos, motivacionais, financeiros, sociais e emocionais. A principal premissa dessa abordagem é que a adaptação à aposentadoria é um resultado direto do acesso que o sujeito tem aos diferentes recursos citados anteriormente, ou seja, quanto maior a quantidade de recursos, menor a dificuldade de adaptação. Van Solinge e Henkens (2008) já pontuavam a importância do acesso a recursos como finanças, saúde e relações conjugais para a percepção de satisfação com a aposentadoria. Os recursos são influenciados pela existência de outros fatores, intitulados antecedentes. Podem-se citar antecedentes em nível macro, como as regras sociais e políticas governamentais; antecedentes a nível organizacional, como clima organizacional e práticas de recursos humanos; antecedentes relacionados ao trabalho, como condições de trabalho e grau de comprometimento; antecedentes familiares, como demandas da casa e qualidade do relacionamento familiar; e por fim, antecedentes individuais, como resiliência e características de personalidade (Wang, Henkens, & van Solinge, 2011).

O modelo baseado em recursos apresenta a flexibilidade de acomodar as mudanças de adaptação do sujeito ao longo da vida como aposentado (Wang, Henkens, & van Solinge, 2011). Além disso, mostra-se como um modelo atual com poder de aplicação no desenvolvimento de intervenções específicas para esse tipo de público. Baseia-se na perspectiva de curso de vida (Moen, 1996), vista a seguir, porém especifica diferentes níveis de recursos a serem investigados. Entretanto, também por ser uma perspectiva nova,

ainda não estabelece como os diferentes tipos de recursos interagem entre si e qual o peso dos antecedentes nessa dinâmica.

1.4. Teorias de desenvolvimento

Compreendidas como teorias mais amplas e que incluem desde aspectos contextuais macro até características individuais, a perspectiva de curso de vida e a abordagem *life-span*, *life-space* proporcionam uma ampliação da forma de se compreender a aposentadoria na vida dos sujeitos.

Com o propósito de compreender a aposentadoria como um fenômeno individual e também social, a *perspectiva de curso de vida* propõe um modelo teórico que envolve variáveis processuais, temporais e contextuais. Mesmo sendo vista como uma das teorias importantes sobre a aposentadoria, devido a sua abrangência e inclusão de conceitos até então não considerados, a perspectiva de curso de vida não propõe etapas ou fases constituintes do “ser aposentado”, como ocorre na teoria da continuidade, nem faz previsões avaliando o desempenho dos papéis sociais, como ocorre nas teorias da atividade, do desengajamento e do papel. Esta abordagem baseia-se na tríade teórica entre as relações da idade na nossa sociedade, a abordagem ecológica e o eixo desenvolvimental do curso de vida. Sendo assim, a aposentadoria é entendida como um processo, e não um evento, sendo vista a partir de dois vieses: um viés objetivo e social – a saída do mundo do trabalho – e um viés subjetivo, as mudanças identitárias (Moen, 1996).

O caráter processual da aposentadoria se apresenta através da dinâmica que envolve uma transição de carreira, além dos possíveis recursos que influenciam em um melhor bem-estar nesta fase da vida (Kim & Moen, 2002). Com isso, é importante levar em consideração as circunstâncias de vida do sujeito, seu grau de instrução, sua renda e sua composição familiar, dentre outros fatores. Esses fatores contribuem na construção do que é a trajetória de vida do sujeito. Na perspectiva do curso de vida, passado, presente e futuro possuem a mesma valência de importância para a compreensão da transição para a aposentadoria.

Ressalta-se nessa abordagem o papel preponderante dado às questões de gênero. Moen (1996) pondera que o gênero cumpre a função de mediar a forma como o sujeito lida com sua carreira, refletindo nos seus vínculos empregatícios, além do momento e da escolha por se aposentar. Diante das mudanças históricas no papel da mulher na sociedade, Moen (1996) afirma que as mulheres podem experimentar maior heterogeneidade na experiência da aposentadoria do que os homens, que já teriam uma trajetória de carreira mais bem situada socialmente.

Além da relevância das questões de gênero, outro conceito-chave é o momento em que a aposentadoria ocorre. Transições de carreira consideradas precoces ou tardias tendem a ser percebidas como disruptivas para o sujeito, se comparadas com as transições tidas como “no momento certo” (Quick & Moen, 1998). Mesmo com alguns indicadores sociais e econômicos sobre o momento de aposentar-se (por exemplo, a idade mínima para o recebimento do benefício da seguridade social), esse processo acaba sendo mais influenciado pela avaliação subjetiva que o sujeito realiza sobre sua trajetória de trabalho até o momento. O controle na tomada de decisão sobre quando se aposentar tem sido visto como um fator importante para o bem-estar do sujeito, mais do que o fato de ele ter realizado uma transição abrupta ou gradual para a aposentadoria (Calvo, Haverstick, & Sass, 2009).

A decisão por se aposentar é influenciada por vários fatores, dentre eles o contexto de relações sociais do indivíduo. Kim e Moen (2001) afirmam que os sujeitos prestes a se aposentar levam em consideração não só as possíveis mudanças em suas vidas, mas também o impacto da aposentadoria para suas interações sociais. Por exemplo, a aposentadoria cada vez mais tem sido vivida como uma etapa de vida compartilhada pelos casais. Moen, Kim e Hofmeister (2001) encontraram que homens e mulheres casados que se aposentam enquanto seus cônjuges ainda estão trabalhando relatam os maiores níveis de conflito conjugal, se comparados com casais nos quais ambos os cônjuges estão trabalhando. Além disso, mulheres não aposentadas que possuem cônjuges já aposentados relataram maiores níveis de conflito conjugal e sintomas depressivos. Dessa forma, os autores reforçam a ideia de compreender como a aposentadoria impacta na vida do casal, além da necessidade de investigar esse fator como mais um facilitador (ou não) do processo de adaptação nessa etapa de vida.

Pode-se sintetizar o modelo adotado pela perspectiva de curso de vida na dinâmica entre aspectos históricos sociais e individuais (Moen, 1996). Assim, a teoria considera tanto a instituição aposentadoria como construção social recente quanto as experiências de vida do sujeito, ampliando o olhar para o desenvolvimento como um todo. Somado a isso, o contexto empregatício do sujeito também se mostra importante por indicar seu momento e suas características de carreira atuais, que influenciam na sua decisão para a aposentadoria. Nesse sentido, o envolvimento com as políticas e as exigências organizacionais também têm reflexos na transição para a aposentadoria, ditando regras externas às quais o sujeito precisa se adequar, muitas vezes independente da sua vontade. No âmbito individual, pode-se citar o gênero e o controle sobre a escolha, além do

significado atribuído pelo sujeito ao seu trabalho e das expectativas sobre a sua aposentadoria.

Ressalta-se que o ponto forte dessa abordagem não é sua especificidade, mas sim sua abrangência na consideração de fatores importantes na transição para a aposentadoria. Moen (1996) aponta que não há regras claras sobre a natureza e os objetivos do que é ser aposentado. Uma das possíveis explicações para isso é a recente institucionalização deste fenômeno, proporcionando assim uma flexibilidade maior na maneira como as pessoas vivenciam a aposentadoria. A forma ampla e relacional entre características individuais e sociais ressaltada pela perspectiva do curso de vida se aproxima da abordagem de carreira *life-span*, *life-space*, como se pode ver a seguir.

A abordagem *life-span*, *life-space* agrega a dinâmica do desempenho de papéis sociais com um viés longitudinal caracterizado pela vivência de diversos estágios de carreira. Com isso, ao aliar aspectos sociais e individuais, torna-se um referencial interessante para compreender a dinâmica da experiência de aposentadoria para cada indivíduo.

Na abordagem *life-span*, *life-space*, o papel de trabalhador faz companhia a outros papéis sociais, proporcionando um enfoque contextual da posição da carreira e do trabalho para aquele sujeito. Aliado a isso, o *life-span* inclui a idéia de diferentes estágios que demarcam o caráter longitudinal da vida. Sendo assim, o que importa é a trajetória de carreira – de vida – de uma pessoa, e não necessariamente o seu comportamento ou as suas escolhas em si (Savickas, 2002). Sob uma perspectiva teórica pós-moderna de carreira, o foco é a compreensão de como os indivíduos constroem as suas vidas tendo o trabalho como um dos contextos sociais (Savickas et. al., 2009). A trajetória de carreira é a expressão de como o sujeito constrói suas escolhas, de como ele implementa seu autoconceito vocacional. O autoconceito pode ser entendido como a imagem que o sujeito tem si, ou seja, como ele se percebe. Já autoconceito vocacional reflete o que o sujeito considera relevante vocacionalmente, podendo ou não ser traduzido em um interesse ou uma escolha vocacional. É uma avaliação subjetiva de habilidades, interesses e valores laborais. O autoconceito vocacional se faz relevante tanto na compreensão dos papéis desempenhados pelo sujeito quanto nas suas tarefas de carreira (Super, Savickas, & Super, 1996).

A dimensão do *life-space* (espaço de vida) é composta pelo conjunto dos papéis que o indivíduo desempenha ao longo da sua vida. Podem-se citar os papéis de filho, estudante, trabalhador, além de papéis relacionados ao tempo livre, serviços comunitários e casa e família. Os papéis estruturam a vida do indivíduo, organizando e modelando a sua inserção

na sociedade (Lassance & Sarriera, 2009; Savickas, 2002). Contudo, nem todos os papéis desempenhados são de igual importância para o sujeito em um determinado momento de vida. Geralmente, dois ou três papéis principais se destacam na organização da vida do indivíduo, sendo os demais papéis considerados periféricos. Os papéis salientes interferem de forma mais decisiva na forma como o sujeito faz escolhas e transições de carreira. Então, para compreender a trajetória de carreira de uma pessoa, é necessário mapear a configuração de papéis de vida do sujeito e a importância relativa de cada papel desempenhado (Savickas, 2002).

A abordagem desenvolvimental de Super, Savickas e Super (1996), mais recentemente atualizada por Savickas (2002), pontua determinados estágios de carreira que refletem expectativas sociais indicadoras de transições de carreira ao longo da vida. Não há idades definidas para a entrada ou saída em algum estágio, o que há são aproximações com algumas etapas do desenvolvimento. Os estágios de carreira são crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção ou gerenciamento, e desengajamento.

O estágio de *crescimento* coincide com o período da primeira infância. O objetivo principal é a formação de um autoconceito vocacional, com a criança desenvolvendo controle e confiança em si e nas suas atividades, além de uma percepção inicial, porém gradual, do que é o mundo do trabalho. O estágio de *exploração* situa-se geralmente na adolescência e nos primeiros anos da vida adulta. A característica principal desta etapa é a exploração de si e do mundo ocupacional, a fim de realizar uma escolha profissional e implementá-la, através de uma formação ou do próprio ingresso no mercado de trabalho. Posteriormente, nos anos do *estabelecimento*, o sujeito procura estabilizar-se na carreira escolhida. Uma vez estabelecido, o indivíduo passa a questionar-se sobre se quer manter o que foi construído até então ou se quer mudar. Este estágio pode coincidir com o período conhecido como meia idade, no qual o sujeito reavalia a sua vida como um todo. No modelo de Super, Savickas e Super (1996), esta fase era nomeada apenas como *manutenção*, pois o objetivo era a preservação do já construído, porém Savickas (2002) nomeia esta etapa de *gerenciamento* de carreira. O sujeito pode optar por manter-se na sua posição ou pode também experimentar outros caminhos, por isso a utilização do termo gerenciamento, pela ênfase no movimento possível desta fase. Por fim, o estágio do *desengajamento* inclui tarefas de desaceleração do mundo do trabalho, planejamento e vida da aposentadoria.

Savickas (2002) pontua que no estágio de desengajamento o sujeito necessita reorientar seu autoconceito vocacional, promovendo a transposição dos interesses laborais em outros tipos de interesse. Especialmente para aqueles com alta saliência no papel de

trabalhador, uma nova configuração de papéis é exigida, já que o trabalho deixa de ser o estruturador da vida, exigindo a construção de uma nova forma de representação de si e da sua relação com o mundo. Uma das formas do sujeito ir aos poucos se desengajando do mundo do trabalho é desacelerar a realização de suas atividades laborais, além de ampliar sua diversidade de interesses (e de outras atividades). A desaceleração acaba sendo um fator inerente a este processo, principalmente quando se pensa que, à medida que a idade avança, a disposição e a energia corporal também tendem a diminuir. Com isso, desengajar-se do trabalho é uma transição que engloba diferentes papéis (não apenas o de trabalhador) e que configura um novo contexto de vida.

Um dos fatores importantes em processos de transição é a adaptabilidade de carreira, que pode ser definida como a prontidão e as estratégias que o indivíduo tem para lidar com tarefas evolutivas de carreira e transições ocupacionais (Savickas, 2002; 2005). A adaptabilidade é caracterizada pela conjugação de quatro componentes: preocupação, controle, curiosidade (exploração) e confiança. A dimensão da *preocupação* de carreira traduz o senso de preocupação com o futuro. O indivíduo pensa a sua carreira através do tempo, unindo seu passado e presente vocacionais na antecipação de tarefas futuras. O *controle* de carreira reflete a crença do indivíduo na sua responsabilidade pela sua carreira, e o quanto acredita que é possível influenciá-la ou conduzi-la. Alguns conceitos se relacionam ao controle, como tomada de decisão, locus de controle, autonomia e agência. A dimensão *curiosidade/exploração* refere-se à exploração de si e do mundo do trabalho, e é ligada especialmente ao controle de carreira. Envolve abertura a novas aprendizagens, além de aumento do repertório de informações. Por fim, a dimensão de *confiança* de carreira aponta para a antecipação de sucesso nas tarefas, assim como a superação de dificuldades. Auto-estima e auto-eficácia são outros conceitos importantes referentes à confiança quanto à carreira.

De uma forma indireta, algumas dimensões da adaptabilidade vêm sendo estudadas no contexto da aposentadoria. Por exemplo, Topa, Moriano, Depolo, Alcover e Morales (2009) encontraram que o conseqüente mais importante da tomada de decisão frente à aposentadoria foi a satisfação com a aposentadoria. Mesmo que tomada de decisão não seja uma dimensão do modelo de adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005), o assumir a responsabilidade por qualquer decisão de carreira está relacionado à dimensão controle da adaptabilidade. Outro recurso individual que se aproxima da dimensão do controle é o agenciamento ou exercício de agência (*agency*). Kloep e Hendry (2006) ressaltam a importância do papel do agenciamento na transição para a aposentadoria. O indivíduo precisa enfrentar ativamente os obstáculos, não sendo passivo frente às circunstâncias.

Nesse caso, ser agente pode ser compreendido como o indivíduo se sentindo no controle da sua vida, tomando decisões e fazendo planos de forma autônoma.

Assim como a perspectiva do curso de vida, a abordagem *life-span, life-space* compreende a aposentadoria como um processo pertencente à trajetória de vida do sujeito. Entretanto, algumas diferenças entre as teorias podem ser pontuadas. Na teoria de Super, Savickas e Super (1996) há estágios desenvolvimentais que refletem expectativas de tarefas sociais a serem cumpridas pelo sujeito, o que não é encontrado na perspectiva do curso de vida. Esta última monta um panorama de variáveis importantes a serem consideradas quando se pensa na aposentadoria, ressaltando o peso das relações contextuais próximas do sujeito. Além disso, na abordagem *life-span, life-space*, aponta-se a adaptabilidade de carreira como um dos recursos importantes para transições de carreira em geral, enquanto na perspectiva do curso de vida não é ressaltado um recurso psicológico mais específico. Entretanto, pode-se notar que em ambos os modelos teóricos recai uma valorização da tomada de controle por parte do sujeito sobre o seu desenvolvimento de carreira.

Mesmo partindo de um viés ampliado para compreender as transições de carreira, a abordagem *life-span, life-space* possui limitações no que se refere ao detalhamento da etapa de desengajamento. Dessa forma, estudos específicos sobre aposentadoria e processo de desengajamento precisam ser desenvolvidos para enriquecer conceitualmente o escopo teórico. Nesse caso, a amplitude torna-se tanto uma vantagem, por abarcar uma maior complexidade, como uma desvantagem, por não conseguir especificar com clareza quais são os processos envolvidos e, com isso, embasar formas mais adequadas de pesquisa e de intervenção.

1.5. Implicações teóricas e práticas

A aposentadoria é um fenômeno socialmente instituído e reconhecido. A existência de regras claras, ditadas pelo Ministério da Previdência Social, para a concessão do benefício promove um aparato objetivo que guia a definição de quem é ou não é aposentado. Entretanto, como visto anteriormente, aposentar-se envolve mais do que o recebimento de um direito social. Envolve, dentre outros pontos: mudanças subjetivas de autoconceito, reflexo no desempenho de papéis sociais (com o possível desligamento do papel de trabalhador e a assunção de novos papéis), aproximação do contexto de envelhecimento e acesso a diferentes recursos que moderam a transição de papéis.

Retomando os referenciais teóricos apresentados, pode-se apontar que as teorias focadas na dinâmica entre os papéis sociais restringem-se ao entendimento do desempenho

de papéis (com o foco na perda do papel de trabalhador), tendo como contexto o processo de envelhecimento. Mesmo que possam parecer simplistas em suas lógicas internas, as teorias da atividade, do desengajamento e do papel ressaltam a importância do desempenho dos papéis sociais, em especial do papel de trabalhador. Ao assumir que aposentar-se modifica a dinâmica do papel de trabalhador, esse conjunto de teorias pressupõe que aposentar-se é mais do que o recebimento de um benefício socialmente instituído, indicando a existência de mudanças psicológicas advindas dessa transição. Todavia, ao deixar de lado características individuais, de micro-contexto (demais papéis sociais) e de macro-contexto, as teorias focadas na dinâmica entre os papéis sociais pecam em compreender o fenômeno da aposentadoria na sua complexidade. Com isso, as indicações, seja para o envolvimento em atividades, seja para o desengajamento das mesmas, acabam adquirindo um tom determinista sobre o que se deve ou não fazer, deixando de se questionar se apenas estas duas alternativas são suficientes na investigação da temática.

Já as teorias focadas no processo de adaptação ponderam determinados aspectos que, a princípio, levam a uma transição de carreira adaptada. Tanto a teoria da continuidade quanto a perspectiva baseada em recursos pressupõem que aposentar-se é um processo complexo que envolve diversos componentes da vida do trabalhador, sendo que quanto mais o sujeito preparou-se para esse momento (ou quanto mais recursos ele tiver), melhor será sua adaptação à vida como aposentado. Ao apresentar um conjunto dos principais pontos a serem considerados no processo de adaptação à aposentadoria, estas teorias buscam circunscrever aquilo que é de mais importante para se realizar uma transição satisfatória. Todavia, partindo dessa lógica, perde-se o entendimento qualitativo da construção de carreira realizada por cada trabalhador. A presença de um recurso não significa necessariamente que este atuará de forma positiva e adaptativa em todas as situações, visto que depende, dentre outros aspectos, da maneira como o sujeito o perceberá e o interpretará.

Por fim, as teorias focadas em processos de desenvolvimento ampliam o escopo conceitual, porém pecam na especificação das relações envolvidas. Tanto a perspectiva de curso de vida quanto a abordagem *life-span*, *life-space* compreendem a aposentadoria como um processo que envolve os contextos micro e macro do indivíduo, localizados temporalmente. Ambas podem ser vistas como grandes lentes teóricas que apontam aspectos que merecem ser investigados, não buscando responder o que é certo, errado, adaptativo ou não adaptativo. O foco recai na trajetória realizada pelo sujeito. Dessa forma, pode-se questionar em que aspectos efetivamente a abordagem *life-span*, *life-space* difere da perspectiva de curso de vida, visto que as duas compartilham de suposições teóricas

semelhantes. Como principais diferenças, pode-se ressaltar que a abordagem *life-span, life-space* caracteriza-se como uma abordagem de desenvolvimento de carreira, visando compreender como as pessoas crescem, se desenvolvem e constroem sua trajetória vocacional ao longo do tempo. Mesmo não sendo específica para a aposentadoria, a abordagem *life-span, life-space* coloca essa transição em uma perspectiva longitudinal e contextual que extrapola o fenômeno em si. Como é uma tarefa social situada no estágio de desengajamento que, por sua vez, é composto por outras tarefas, a aposentadoria em si acaba sendo diluída em um processo maior de desenvolvimento de carreira, tornando assim o seu desfecho dependente de diversos outros fatores, como características individuais (p.ex. adaptabilidade de carreira) e o panorama de papéis sociais do indivíduo. Dessa forma, cada trajetória de aposentadoria torna-se idiossincrática. Em um paradigma pós-moderno de carreira, a ênfase recai em como o indivíduo constrói sua vida de trabalho. A suposição de que cada trabalhador aposenta-se de uma forma única também reflete no tipo de intervenção realizada. Nesse sentido, Savickas et.al. (2009) sugerem alguns aspectos que são importantes de serem considerados em um referencial construtivista pós-moderno de desenvolvimento de carreira, tais como foco no contexto, viés dinâmico não-linear e atenção às realidades narrativas. De forma geral, tais pressupostos aplicados no campo da aposentadoria demandam que os referenciais teóricos ampliem-se para considerar o dinamismo e a produção de significados inerentes a toda vivência de carreira. Com isso, a aposentadoria ganha importância à medida que é uma das transições de carreira na etapa da adultez, sendo reflexo do que foi construído e significado até então. A abertura à narratividade das experiências de carreira torna-se um ponto essencial para a compreensão de como o indivíduo atribui significado à sua vida como um todo. Nesse sentido, narrar implica significar o passado, compreender o presente e mapear as possibilidades futuras acerca da aposentadoria e também do envelhecer.

As implicações práticas desse posicionamento teórico remetem a intervenções embasadas na visão da aposentadoria enquanto processo, que leva em consideração não apenas o recebimento do benefício, mas sim a trajetória de carreira daquele trabalhador. Dessa forma, os profissionais que trabalham, por exemplo, com programas de preparação para a aposentadoria (PPA), dispositivo cada vez mais presente em empresas de grande e médio porte, podem focar-se na transição para a aposentadoria com a construção de práticas que estimulem a adaptabilidade de carreira dos colaboradores. É necessário que se construa uma política de recursos humanos voltada para o desenvolvimento de estratégias passíveis de serem aplicadas em transições como esta. São exemplos de focos interessantes para intervenções: desenvolvimento de maiores níveis de controle sobre a carreira,

ferramentas de exploração de si e do ambiente a fim de diminuir a ansiedade e fomentar novos interesses, maior planejamento de vida e de carreira, com a estruturação de metas e visualização de possibilidades, etc. Em um contexto clínico de atendimento individual, podem-se aplicar estes mesmos princípios. Nesse caso, o profissional pode focar-se ainda mais na narrativa de carreira do indivíduo, possibilitando que este construa significados sobre seu passado e seu presente, e faça planejamentos sobre o futuro (Chen, 2011)

Por fim, de forma geral, sugere-se aos pesquisadores e profissionais que procurem articular as variáveis em estudo dentro de um referencial teórico coerente com seus objetivos, o que significa que as variáveis não devem ser tratadas isoladamente sem um contexto teórico que as direcione. Especialmente sobre a aposentadoria, torna-se necessário perceber a variabilidade conceitual que permeia a definição desse construto, indicando que não há um consenso sobre o que é aposentar-se. Parece claro que definir a aposentadoria como o recebimento de um benefício previdenciário não basta, visto que não traduz a complexidade do que é ser um aposentado. Superar essas dificuldades conceituais pode ser encarado como um desafio para pesquisas e intervenções no tema.

CAPÍTULO III

ARTIGO II:

TRABALHO AUTÔNOMO: FATORES ESTRUTURAIS E INDIVIDUAIS QUE INFLUENCIAM A DECISÃO POR SER UM AUTÔNOMO

Resumo

O objetivo desse artigo teórico constitui-se na apresentação e discussão dos principais motivos para a entrada e a permanência de trabalhadores no mercado autônomo. O trabalho autônomo caracteriza-se como uma das principais formas de inserção profissional nos dias de hoje. A partir de uma perspectiva econômica, discute-se dois grandes fatores motivacionais para a entrada nesse tipo de carreira: o fator estrutural, que envolve a análise de aspectos sociais e sua relação com o trabalho, e o fator individual, que foca o estudo das características empreendedoras do trabalhador. Uma vez que o trabalho autônomo é uma atividade multifacetada e complexa, sugere-se a importância de se adotar modelos teóricos que sejam integradores de ambos os fatores. Como possibilidade, destaca-se a abordagem de carreira *life-span, life-space* como promotora de uma nova forma de se compreender a relação do autônomo com o seu trabalho ao longo do tempo.

Palavras-chave: mercado de trabalho autônomo; empreendedorismo; abordagem desenvolvimentista de carreira

Abstract

This article aims to present and to discuss the main reasons why self-employed people chose this kind of work, which is one of the main forms of employment nowadays. Adopting an economic perspective, two motivational factors for becoming self-employed are discussed: the structural factor involves the analysis of social aspects about work, and the individual factor refers to entrepreneurship aspects of worker. Once the self-employment is a multifaceted and complex activity, it is suggested the use of theoretical models that integrate the both factors. In special, the *life-span, life-space* approach is presented as a theory that contributes to expand the understanding of the relationship between self-employed individual and his or her work through time.

Keywords: self-employment; entrepreneurship; development career approach

2.1. Introdução

O trabalho autônomo tem sido visto como uma das principais formas de inserção profissional na nossa sociedade. No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2009), este tipo de relação de trabalho responde por 20,5% das ocupações profissionais. Ressalta-se que esta modalidade representa pouco mais de 1/5 das ocupações referidas, sendo este um número que por si só indica o peso e a importância deste grupo de trabalhadores para o desenvolvimento econômico do país.

Para melhor compreender o fenômeno do trabalho autônomo, é necessário conhecer as definições utilizadas para caracterizá-lo. Para o IBGE (2009), o trabalho autônomo se enquadra na categoria “ocupação por conta própria”, que é uma entre diversas possibilidades ocupacionais. No levantamento nacional por amostragem de domicílios de 2009, o IBGE definiu o trabalhador que tem ocupação própria como aquela pessoa que trabalha “... explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não-remunerado”. A literatura não aponta um consenso acerca de quais critérios adotar para a definição de trabalhador autônomo (Le, 1999). Dentre as diversas definições, uma das mais consensuais é a de trabalhador autônomo como quem exerce por conta própria atividade profissional remunerada por serviços prestados (Mourão & Pantoja, 2010). Nesse sentido, os termos autônomo e liberal acabam sendo vistos como sinônimos. Por outro lado, há estudos utilizando “empreendedor” como sinônimo de profissional autônomo. Entretanto, Peel e Inkson (2004) ressaltam que não necessariamente um autônomo é um empreendedor, já que muitos autônomos exercem uma prestação de serviço, não possuindo seu próprio negócio nem empregando outros profissionais (características de um profissional empreendedor). Dessa forma, devido à amplitude conceitual envolvida, a tendência presente em pesquisas nesta área é a utilização de um critério via autorrelato, no qual o indivíduo reconhece-se como profissional autônomo (Verheul, Thurik, Grilo, van der Zwan, no prelo; Earle & Sakova, 2000; Blanchflower & Meyer, 1994). Nesse panorama conceitual, a definição adotada pelo IBGE é uma das possíveis no âmbito do trabalho autônomo.

Dessa forma, segundo o IBGE (2009), dos 20,5% de trabalhadores por conta própria, 66% são homens e 48% estão na faixa etária de 30 a 49 anos. Os principais agrupamentos de atividades de trabalho concentram-se nos setores agrícola e de comércio e reparação (21,2% e 23,4%, respectivamente). Outro ponto importante a ser analisado na descrição dos dados referentes aos trabalhadores por conta própria é o número de horas trabalhadas por semana. Os trabalhadores assalariados tendem a se situar na faixa entre 40

e 44 horas semanais (53,2%), o que condiz com a máxima carga horária semanal permitida pela legislação. Por outro lado, para os trabalhadores autônomos, a média de horas semanais trabalhadas tende a sofrer maior dispersão e variação, sendo prevalente a faixa de 15 a 39 horas semanais, com 30,4%, seguida da faixa de 40 a 44 horas, com 27%. Entretanto, ressalta-se que na faixa superior, que descreve 49 horas ou mais de trabalho por semana, estão localizados 22,7% dos trabalhadores autônomos e 12,5% de empregados com carteira assinada. Anderson (2008) apontou que os trabalhadores autônomos costumam trabalhar, em média, dez horas a mais por semana do que profissionais assalariados. A maior flexibilidade e autonomia vivenciadas pelos autônomos (Benz & Frey, 2008; Peel & Inkson, 2004) pode refletir em um número maior de horas trabalhadas semanalmente, principalmente considerando os setores agrícola e comércio que dependem, em grande parte, da quantidade de tempo investido para gerarem resultados satisfatórios. Por exemplo, por vezes, para competirem com grandes redes, pequenos comerciantes ampliam sua carga horária a fim de obter algum lucro na disputa por mercado.

A partir desta breve descrição do mercado de trabalho autônomo no nosso país já é possível perceber algumas das principais características desse grupo, por exemplo: a maioria são homens, a faixa etária concentra-se basicamente entre 30 e 49 anos, os setores agrícola e de comércio e reparação são os mais prevalentes e, por fim, os trabalhadores autônomos costumam ter maior variação e dispersão em sua carga horária semanal de trabalho. Entretanto, apenas a apresentação de dados descritivos não responde à pergunta de o que leva os profissionais autônomos a se inserirem nesse ramo de atuação. Torna-se necessário ampliar a compreensão do fenômeno e, com isso, discutir algumas das principais justificativas apontadas pela literatura para entrada e manutenção no trabalho autônomo. Para isso, a partir de uma perspectiva econômica, pode-se identificar duas grandes motivações ou fatores para a entrada no mercado de trabalho autônomo (Hatala, 2005; Tremblay & Genin, 2008). O primeiro fator envolve o movimento de recessão econômica que focaliza o viés mercadológico, indicando que o mercado força o indivíduo a uma escolha por trabalho autônomo, já que não foi possível uma inclusão no mercado profissional de empregos. Ser autônomo torna-se a melhor opção possível, não necessariamente a de maior preferência e interesse do trabalhador. Por outro lado, o segundo fator retrata o aspecto empreendedor que rege a decisão de entrar no mercado autônomo, sendo isso mais uma escolha pensada do que apenas um efeito mercadológico. Dessa forma, o indivíduo buscaria melhores oportunidades de carreira através da escolha por um tipo de trabalho que lhe trouxesse mais satisfação. Aspectos como busca por autonomia, flexibilidade e gerenciamento entre demandas familiares e ocupacionais são

alguns dos motivadores internos que impulsionam os indivíduos a seguirem uma trajetória autônoma de inserção no mercado de trabalho (Tremblay & Genin, 2008).

Nas seções seguintes, os dois fatores serão apresentados com maiores detalhes, sendo discutidos como fator estrutural e fator individual, respectivamente. Por fim, busque discutir algumas das tentativas de construção de modelos combinatórios entre ambos os fatores, mesmo que estes ainda sejam incipientes na literatura. Neste ponto, ressalta-se a abordagem *life-span*, *life-space* como uma lente teórica interessante para a compreensão de como os indivíduos constroem suas carreiras em determinado tempo e espaço.

2.2. Fator estrutural – Trabalho autônomo

As relações de trabalho sofreram significativas mudanças no decorrer dos últimos séculos, principalmente devido à Revolução Industrial. De forma geral, pode-se apontar que a sociedade pré-industrial era calcada nas atividades rurais e de artesanato. Por sua vez, a sociedade industrial, segundo De Masi (1999), levou a uma nova configuração dos modos de vida e das relações de trabalho. As principais características do industrialismo (referenciado como época do fordismo-taylorismo) podem ser assim resumidas: o advento e a concentração de trabalhadores assalariados em grandes fábricas; a constituição de dois grupos conflitantes: empregados *versus* empregadores; os avanços científicos sendo aplicados na indústria a fim de aumentar os níveis produtivos, a divisão entre espaço do trabalho e espaço da família, uma progressiva racionalização do trabalho levando a produções em massa, etc.

A partir do desenvolvimento tecnológico e da expansão de outros setores da economia (como educação, saúde, administração pública e instituições bancárias), a sociedade industrial, calcada nas grandes fábricas, passa a dar lugar a uma sociedade cada vez mais voltada ao desenvolvimento do setor terciário. Nesse sentido, pode-se ressaltar a preponderância dos profissionais liberais enquanto classe, além de uma centralização do conhecimento técnico (De Masi, 1999). Pode-se afirmar que nesse panorama não se está mais falando sobre sociedade industrial e sua caracterização básica em um capitalismo mais estável. Autores como De Masi (1999) e Nardi (2006) definem esta sociedade como pós-industrial ou apenas como a nossa sociedade contemporânea.

Nardi (2006) retrata as principais características do trabalho na sociedade contemporânea. O autor discute as transformações contemporâneas do trabalho a partir de um marco: a reestruturação produtiva proveniente da crise do fordismo nos anos 70. É possível que o efeito-síntese dessa crise seja o progressivo abandono da acumulação produtiva da lógica fordista-taylorista do estado-nação para a acumulação flexível em um

contexto globalizado, sem mais um espaço definido. A desregulamentação das relações de trabalho, aliada à reforma de Estado, proporcionou que o conceito de emprego, antes tido como estável e coletivo, sofresse profundas modificações e viesse a ser substituído por variados tipos de contratos flexíveis, temporários e individuais. O novo modelo pressupõe relações de risco em detrimento da segurança contratual antes presente, tendo como benefício a autonomia nas relações de trabalho.

Castel (1998) pondera que a reestruturação do emprego baseia-se na demanda por flexibilidade, que pode ser definida pela necessidade do trabalhador em adequar-se à nova configuração social. Entretanto, não é apenas um ajuste à execução de tipos diferentes de tarefas. É preciso que o trabalhador mostre-se disponível para atender qualquer tipo de mudança econômica, tornando-se polivalente. Nardi (2006) acrescenta a este movimento as ações de re-planejamento industrial que levam as empresas a adotarem políticas de *downsizing*, eliminando assim postos de trabalho e demandando que seus empregados desenvolvam competências passíveis de serem aplicadas em diferentes áreas a fim de suprir diferentes exigências.

Ao descrever a conjuntura da desestruturação das relações de trabalho assalariado, Castel (1998) ressalta também que as mudanças não devem ser completamente lamentadas. A “nova questão social” pode ser vista basicamente sob dois ângulos, que não são excludentes entre si: o primeiro, citado anteriormente, caracteriza-se pelo advento de relações de trabalho precárias que se utilizam da tecnologia e da diminuição dos postos de emprego para usufruir do excedente de mão-de-obra; já o segundo ângulo pode ser definido a partir das vantagens que esse novo modelo carrega. Pode-se citar que uma sociedade mais flexível é mais ágil na sua configuração e possui instituições menos rígidas. Com isso, nem toda trajetória profissional caracterizada por mudanças recorrentes de trabalho pode ser encarada como uma trajetória precária. O autor admite que são comuns momentos de experimentação profissional, no qual o trabalhador se dá o direito de buscar alternativas até estabilizar-se no mercado de trabalho.

Bauman (2001) compartilha do princípio de que as mudanças ocorridas na nossa sociedade, após a crise do fordismo, levaram os trabalhadores a tomar conta de suas próprias carreiras, assim não mais dependendo do poder quase unilateral do empregador. O aumento da flexibilidade também afetou a crença de realizações a longo prazo, ou seja, com a flexibilidade chegou a instabilidade que trouxe consigo a valorização de metas e planos a curto prazo. Como o trabalho não é mais o porto seguro como era antes, devido a sua previsibilidade, torna-se necessário que a sociedade se configure ao redor de relações de trabalho mais imediatistas. Prottas e Thompson (2006) ressaltam que, ao longo dos

últimos anos, mudanças em aspectos econômicos, sociais e tecnológicos resultaram em novos tipos de relações entre indivíduos e organizações, ocasionando uma variabilidade de arranjos ocupacionais.

Gohmann (no prelo) assinala que à medida que os países aumentam os níveis de liberdade econômica, aumenta também a possibilidade das pessoas preferirem atividades autônomas a assalariadas. Dessa forma, países que investem em políticas financeiras com menos restrições e regras de mercado incentivam os indivíduos a buscarem seus próprios interesses, respaldando novos tipos de relações de trabalho. Pode-se pensar que um dos facilitadores para o ingresso no mercado autônomo é a percepção de vantagens tributárias, ou diminuição dos entraves relativos a taxas, impostos e tributos em geral, com isso, aumentando as possibilidades de lucro e de estabelecimento nesse mercado mais instável e flexível (Schuetze, 2000).

Além do panorama econômico tributário, o avanço tecnológico tem sido apontado como um fator importante a ser considerado nas discussões sobre configuração do mercado de trabalho. Temblay e Genin (2008) discutem que, por vezes, a opção pelo trabalho autônomo ocorre devido às conseqüências negativas do avanço tecnológico nos países industrializados, excluindo parcela da população que não tem como se desenvolver tecnicamente para assumir os novos empregos. Por outro lado, as mudanças tecnológicas podem servir como incentivo para abertura de novos negócios, à medida que facilitam a diminuição de custos e maximizam a eficiência dos recursos aplicados (Schuetze, 2000).

Atualmente na literatura internacional, pode-se apontar que um dos temas mais focados na discussão de aspectos estruturais acerca das relações de trabalho é o dos imigrantes e o mercado autônomo. Li (2001) pondera que imigrantes tendem a optar pelo trabalho por conta própria como uma das formas de se autopreservarem, devido à competição desfavorável com os habitantes natos do país em que se encontram. Além disso, a separação do seu país de origem acarreta a tendência de que os imigrantes unam-se em grupos étnicos, em um determinado local, aumentando a possibilidade do desenvolvimento de novos negócios a partir de uma demanda específica cultural (Evans, 1989). Nesse sentido, ressalta-se o papel estrutural e funcional dos chamados enclaves, que são espaços geográficos de um país localizados em outro. No caso dos imigrantes, pode-se pensar que são os agrupamentos que se formam de uma mesma etnia ou grupo cultural. Aguilera (2009) descreve a hipótese do enclave étnico para a compreensão dos imigrantes e suas relações de trabalho, isto é, a configuração de enclaves reforça e cria as bases estruturais que sustentam as escolhas por uma carreira mais empreendedora, devido à solidariedade étnica que costuma existir entre os imigrantes. Com isso, o próprio enclave

move economicamente as configurações do mercado. Entretanto, o fechamento dentro de um enclave pode acarretar na dificuldade de aquisição do idioma e da cultura do país em que se habita, o que pode levar à perda de capital e limitação quanto à expansão de atuação. Ainda sobre imigrantes, outro aspecto estrutural que influencia na tomada de decisão quanto a ser ou não um autônomo, refere-se à avaliação quanto à rentabilidade no mercado assalariado e no mercado autônomo. Clark e Drinkwater (2000) assinalam que o imigrante tende a perceber o mercado assalariado como menos vantajoso financeiramente por sofrerem discriminações no quesito remuneração. Dessa forma, a percepção dessa diferenciação no tratamento potencializa a avaliação de que a entrada no mercado autônomo pode ser uma melhor oportunidade.

Entretanto, deve-se ressaltar que os imigrantes não devem ser vistos como um grupo homogêneo e que compartilha das mesmas características. Por exemplo, nota-se que aqueles imigrantes que têm maior força de capital e mais tempo no país atual possuem maior inclinação em serem autônomos, possivelmente por conhecerem mais a cultura e, com isso, aplicarem com maior eficiência os recursos disponíveis (Li, 2001). Uma vez que, enquanto grande grupo, os imigrantes tendem a se atraírem pelo mercado autônomo, os que possuem mais ferramentas e qualificação reforçam esta tendência. Da mesma forma, um estudo realizado no Reino Unido averiguou que os imigrantes que possuíam menos habilidades no domínio da língua inglesa e estavam há menos tempo no país apresentavam menores chances de optarem pelo mercado autônomo (Clark & Drinkwater, 2000). A partir disso, pode-se considerar que o idioma e o acultramento também são variáveis importantes de serem compreendidas ao se discutir os fatores motivadores de inserção no setor autônomo.

No Brasil, discussões acerca do trabalho autônomo e do fator estrutural têm sido associadas a estudos sobre o mercado de trabalho informal. O conceito de informalidade, mesmo que possa ser visto de forma simples (isto é, como o que é não-formal), reveste-se de complexidade. Gondim, Feitosa, Santos, Sá e Bonfim (2006) afirmam que há diversas definições para o termo informalidade; entretanto, tende-se a defini-lo como o conjunto de atividades que fogem das regras jurídicas institucionais ou que se caracterizam como alternativas ao desemprego, podendo estar incluídos os subempregados e os profissionais liberais.

Neves e Pedrosa (2007), ao investigarem o trabalho a domicílio de costureiras para uma indústria de confecção, encontraram experiências de exclusão aos direitos básicos previstos na legislação trabalhista brasileira. Por trabalharem em casa, as trabalhadoras não costumavam possuir uma previsibilidade de produção e de carga horária, com isso, estando

à mercê das ordens dos empresários que as mantinham sob o regime de terceirização. As autoras ressaltaram que a fixação da jornada de trabalho de oito horas diárias é um direito trabalhista que as costureiras a domicílio não desfrutaram, indicando assim a precarização deste tipo de relação de trabalho. Além disso, não havia férias e nem pagamento de horas extras. A flexibilidade da conjugação entre trabalho e vida familiar torna-se marcada por uma rotina precária e insegura, o que indica processos discriminatórios ainda existentes na nossa sociedade. Oliveira e Iriart (2008) encontraram e discutiram resultados semelhantes em sua pesquisa com trabalhadores informais da construção civil. O trabalho na construção civil foi entendido como último recurso ocupacional possível para estes trabalhadores, caracterizados predominantemente pelo baixo nível educacional e socioeconômico. Trabalhar na informalidade era associado com perda de direitos trabalhistas e previdenciários, sendo que a carteira de trabalho assinada significava segurança e valorização do trabalhador. Os autores salientam que a manutenção de um quadro de relação informal de trabalho leva à violação dos princípios fundamentais de direito do trabalhador, que, por isso, acaba sendo explorado, dominado e impedido de buscar uma colocação formal no mercado de trabalho.

Independente do conceito utilizado, seja mercado informal, seja trabalho autônomo, pode-se perceber que as pesquisas e as teorizações referentes ao fator estrutural caracterizam-se pela análise de fatores sociais como a economia, o sistema tributário, as relações de trabalho, a tecnologia e o contexto cultural como um todo. Dessa forma, a unidade analisada recai na forma como a sociedade constrói historicamente as relações de trabalho autônomo.

2.3. Fator individual - Trabalhador autônomo

Os motivos de escolha para entrada no mercado autônomo podem variar de pessoa para pessoa, sendo que as características individuais e de contexto de vida vêm sendo apontados como importantes. Peel e Inkson (2004) buscaram entender quais eram os motivos de escolha pelo trabalho autônomo para medidores de gás e eletricidade e para engenheiros e desenhistas. A busca por autonomia, na forma da realização de trabalho não supervisionado, foi um dos fatores mais importantes citados pelos participantes. Além disso, foi valorizada a tomada de controle pela própria carreira e a flexibilidade em manejar quais, quando e como as tarefas seriam realizadas. Outro ponto citado foi a possibilidade de aumento nos ganhos financeiros, apesar da instabilidade do mercado e da necessidade de constante investimento próprio em aperfeiçoamento. A escolha também foi influenciada pelo desejo de liberdade das políticas organizacionais, à medida que, sendo

autônomo, o indivíduo não precisaria mais se sujeitar às regras ditadas pela organização. Dos fatores citados acima, os autores salientam que o agenciamento, isto é, a capacidade de gerenciar a própria carreira, pareceu mais possível e evidente nos engenheiros e desenhistas do que nos medidores de gás e eletricidade. Tremblay e Genin (2008), ao examinarem os motivos pelos quais profissionais autônomos eram atraídos para a área de tecnologia da informação, encontraram que esses profissionais geralmente escolhem esse tipo de ocupação porque desejam e não por ser a única opção possível. Este desejo é basicamente calcado na visualização de maiores vantagens financeiras e na percepção de aumento no controle da própria carreira.

Van Gelderen e Jansen (2006) se propuseram a refinar o significado da autonomia como motivo de escolha para a entrada no trabalho autônomo. Os principais significados de autonomia versaram sobre o controle quanto às próprias decisões acerca das metas a serem traçadas e quais as estratégias para alcançá-las e a liberdade de realizar seu próprio horário. Entretanto, os autores salientaram a presença também de uma motivação baseada no que denominaram de “liberdade negativa”, isto é, uma escolha calcada em não possuir mais um chefe ou regras a serem seguidas. Dessa forma, mais do que citar a motivação de busca por autonomia, torna-se necessário esclarecer o seu significado, já que, por exemplo, uma autonomia enquanto busca de maior controle é diferente de uma evitação de situações desagradáveis. O que move a escolha pode explicitar o grau de apropriação com que o sujeito toma as suas decisões de carreira.

Além da autonomia, estudos têm apontado a possibilidade de existirem diferenças de gênero quanto aos motivos de entrada no mercado autônomo. Segundo Verheul, Thurik, Grilo e van der Zwan (no prelo), homens são mais propensos do que mulheres a acreditarem que o mercado de trabalho está com um clima favorável para a abertura de negócios próprios. Nesse sentido, as mulheres também tendem a perceber mais dificuldades administrativas e burocráticas nesse processo, indicando certo pessimismo quanto às possibilidades existentes no mercado. Entretanto, os autores ressaltam que a diferença entre homens e mulheres, quanto à propensão a abrir um negócio, não se refere a uma diferença em *locus* de controle, já que ambos denotaram um *locus* de controle interno. Outra possível explicação para tais diferenças seja o nível de contato social que homens e mulheres têm com familiares que exercem uma atividade autônoma.

Hundley (2006) aponta que a experiência familiar, principalmente materna e paterna, como autônomos afeta a preferência por esse nicho ocupacional para homens. O autor resalta a importância do modelo ocupacional paterno para a modelagem da propensão dos filhos. Além disso, encontrou-se uma relação entre o nível financeiro da

família e a tomada de decisão quanto a ser autônomo ou não, sendo que quanto maior o nível socioeconômico da família, maiores são as chances de se tornar um profissional autônomo. Pode-se pensar que aqueles que contam com maiores garantias financeiras possuem mais recursos para investir inicialmente no negócio e para diminuir os riscos possíveis quanto a falências. O apoio financeiro da família proporciona que uma das principais barreiras identificadas por profissionais autônomos seja amenizada: a limitação financeira.

Focando mais em aspectos do indivíduo, pesquisas têm sido realizadas analisando traços de personalidade. Zhao e Seibert (2006) realizaram uma meta-análise para examinar as relações entre personalidade, segundo o modelo do Cinco Grandes Fatores, e empreendedorismo. O foco se deu na identificação das principais características de personalidade que influenciavam na escolha por ser um empreendedor e não um gerente, cargo escolhido pela tipificação da presença de aspectos empreendedores. Os autores encontraram diferenças entre empreendedores e gerentes em quatro das cinco dimensões de personalidade. Os resultados indicaram que empreendedores possuem escores menores em neuroticismo e em socialização, escores maiores em abertura à experiência e em realização, se comparados com gerentes. Já na faceta extroversão, não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos. A dimensão com relação mais forte ao empreendedorismo foi realização. Pode-se pensar que empreendedores (aqueles que criaram e gerenciam o próprio negócio) operam em um ambiente menos estruturado do que gerentes, o que aumenta a necessidade de serem organizados e metódicos em suas ações. Ao mesmo tempo, os escores maiores em abertura à experiência revelam algumas das principais características dos empreendedores: inovação, mudança, flexibilidade e comportamento exploratório. Zhao e Seibert (2006) ressaltam que tais diferenças encontradas podem distinguir uma pessoa que é atraída por e, posteriormente, entra em uma carreira empreendedora daquela pessoa que possui preferências por um ambiente de negócios e gerenciamento mais tradicional.

Beugelsdijk e Noorderhaven (2005) já apontavam algumas peculiaridades dos empreendedores/profissionais autônomos se comparados com a população em geral e com trabalhadores assalariados. Profissionais autônomos tendem a valorizar mais fortemente a importância do esforço individual na busca por seus objetivos. Além disso, acreditam que o Estado não deve assumir maior responsabilidade sobre a maneira como as pessoas vivem suas vidas. Desta forma, acreditam que os negócios próprios poderiam, e deveriam, crescer e tomar um lugar mais preponderante na sociedade. Ressalta-se que esses profissionais atribuem que o sucesso na carreira é resultado de trabalho pesado, e não um efeito da sorte.

Com isso, os empreendedores/autônomos tendem a ser mais individualmente orientados, valorizando mais a responsabilidade e o esforço pessoal, do que a maioria das pessoas.

Profissionais autônomos têm apresentado maior nível de comprometimento afetivo com seu trabalho, se comparados com trabalhadores assalariados e com trabalhadores temporários, o que pode ser explicado pela maior congruência entre necessidades pessoais e ocupacionais (Felfe, Schmook, Schyns, & Six, 2008). Anderson (2008) encontrou que profissionais autônomos tendem a ter uma satisfação maior com seu trabalho e com a sua vida, apesar de, como dito anteriormente, trabalharem em média dez horas a mais por semana do que profissionais assalariados. Nesse sentido, Benz e Frey (2008) buscaram entender os motivos pelos quais autônomos eram mais felizes nos seus trabalhos. Em uma investigação envolvendo 23 países, dois aspectos surgiram como principais: autônomos indicavam possuir trabalhos mais interessantes, além, é claro, de possuírem maiores níveis de autonomia. Entretanto, apesar de usufruírem de maior liberdade no trabalho, profissionais autônomos tendem a possuir maiores níveis de conflito trabalho-família, levando a uma menor percepção de satisfação familiar, se comparados com assalariados (Parasuraman & Claire, 2001).

Neste ponto, no que tange aos efeitos do trabalho autônomo sobre a relação trabalho-família, contudo, os resultados das pesquisas são controversos. Ao investigar profissionais autônomos da área de tecnologia da informação, Tremblay e Genin (2008) encontraram que eles estavam globalmente satisfeitos com seu trabalho e com a forma como este se relacionava com sua família. Todavia, o balanceamento entre trabalho e família não foi um dos critérios apontados pelos participantes para a escolha profissional, nem foi também uma vantagem percebida. Além disso, não houve diferenças entre homens e mulheres quanto a conflitos trabalho-família. Hundley (2001) aponta que o reflexo do papel “de ser autônomo” nas relações familiares depende de como o sujeito vivencia a divisão de tarefas domésticas. Por exemplo, no seu estudo, o autor pontua que mulheres autônomas casadas e que dividiam a responsabilidade da criação dos filhos com o cônjuge tendiam a não sentir conflito entre trabalho e família, conseguindo assim ajustar adequadamente os dois papéis. Por outro lado, homens autônomos que possuíam filhos com idade pré-escolar reportaram maior nível de conflito entre trabalho e família, se comparados com pais assalariados. Hundley (2001) sugere que homens tendem a possuir mais dificuldade em ajustar os papéis de pai e de trabalhador autônomo, ainda mais se como pais sentirem-se no papel de provedores para a família. Assim sendo, a flexibilidade de horários e de tarefas que o trabalho autônomo pode proporcionar não determina uma melhor ou uma pior relação entre trabalho e família, já que, nesse caso, esta relação parece

dependente de questões como papéis e gênero. Berke (2003) ressalta que para se ter sucesso na adequação entre trabalho e família, é preciso se traçar alguns limites entre ambas as esferas, já que a autonomia sentida pode ser tanto uma vantagem quanto uma desvantagem dependendo da maneira como é manejada. Entrevistando profissionais autônomas consultoras de produtos, Berke (2003) verificou que muitas destas mulheres escolheram este campo de atuação pelo desejo de estar em casa com a família e estar, ao mesmo tempo, trabalhando. Entretanto, as participantes relataram que é uma constante negociação traçar a estrutura dos diversos papéis de trabalhadora, mãe e dona-de-casa. Há uma ambivalência de sentimentos: às vezes, elas se consideram sempre trabalhando; já às vezes, parece que nunca estão efetivamente trabalhando.

Pode-se perceber que o fator individual constitui-se por uma descrição de diversas características que vão desde fatores de personalidade até relações contextuais de trabalho-família, sendo que os vieses apresentados focalizam como o sujeito vivencia sua experiência como autônomo. O objetivo de investigação recai no trabalhador autônomo, enquanto unidade em si de análise.

2.4. Discussão

O trabalho autônomo constitui-se como uma atividade econômica multifacetada (Clark & Drinkwater, 2000), sendo preciso a integração de diferentes fatores para sua melhor compreensão. A perspectiva econômica tem sido utilizada como um grande mapa indicador de dois caminhos explanatórios para a discussão de como os profissionais entram e permanecem nesse ramo de ocupação (Hatala, 2005; Tremblay & Genin, 2008). O fator estrutural caracteriza-se pelo seu viés sociológico mais crítico acerca das relações de trabalho. Busca-se traçar e descrever a maneira como o lugar de trabalhador autônomo construiu-se e foi reconhecido socialmente. Historicamente, a sociedade passou de uma lógica industrial (das grandes fábricas) para uma lógica de acumulação flexível em um contexto globalizante. Maior liberdade econômica, regras de mercado incentivadoras e facilidades tributárias são alguns dos aspectos estruturais que influenciam a entrada no trabalho autônomo. Por outro lado, ser autônomo é muitas vezes a única opção possível em uma sociedade ritmada pelos avanços tecnológicos que imprimem uma constante atualização dos trabalhadores para assumir cargos no mercado assalariado. Por sua vez, o fator individual engloba a investigação de fatores de micro-nível, objetivando a especificidade. Em suma, aqueles indivíduos que buscam autonomia e maior controle sobre suas carreiras, possuem um *locus* de controle interno e orientação individual na busca por seus objetivos, além de motivarem-se por uma maior flexibilidade de enquadre

ocupacional e atuarem de maneira exploratória, tendem a optar por uma carreira como profissional autônomo.

Os dois fatores referem-se a maneiras distintas de se analisar o fenômeno em questão. Ao se adotar um viés de análise estrutural, utiliza-se de um escopo amplo, pouco delimitado, a fim de analisar as relações de trabalho que mudam ao longo do tempo conforme se dão as mudanças econômicas. Assim, as pesquisas nesse panorama enfrentam dificuldades na hora de operacionalizar os construtos e, conseqüentemente, na hora de avaliar os efeitos de processos macroeconômicos e sociais amplos (por exemplo, recessão econômica, avanços tecnológicos ou políticas de incentivo ao empreendedorismo) (Schuetze, 2000). Blanchflower (2000) afirma que, nos últimos anos, diversas intervenções foram implementadas focando diretamente o mercado de trabalho, como incentivos a pequenos empresários e redução de taxas e impostos, entretanto, pouco ainda se sabe sobre como estas ações efetivamente afetam o trabalho autônomo. Dessa forma, pode-se indicar esta como uma das principais limitações de estudos nessa área: a dificuldade de operacionalizar, controlar e, com isso, indicar com clareza qual é a parcela de resposta que os fatores estruturais possuem no montante de variáveis envolvidas na entrada para o mercado autônomo. Já no fator individual as pesquisas são controladas e com variáveis mais bem definidas operacionalmente, o que possibilita uma identificação mais clara do tipo de interação que ocorre entre as variáveis. Todavia, tais estudos, por vezes, pecam em uma discussão da contextualização sócio-histórica dos seus achados, ocasionando um entendimento deslocado que não retrata o tempo e o espaço que circunscrevem a pesquisa.

Na literatura encontram-se tentativas de integração de ambos os fatores em modelos teóricos que sejam ao mesmo tempo holísticos e operacionalmente bem definidos, todavia, os esforços teóricos ainda são incipientes. Gohmann (no prelo) buscou investigar como o contexto institucional de 18 países afetava a decisão de se tornar trabalhador autônomo. O autor encontrou que à medida que os países aumentavam o nível de liberdade econômica, os custos para se tornar autônomo diminuía e os indivíduos tendiam a preferir esta opção de carreira. Entretanto, aqueles que gostariam de ser autônomos, mas que não eram, possuíam a tendência de perceber custos muito altos envolvidos em uma possível mudança. Clark e Drinkwater (2000) desenvolveram uma pesquisa em que buscaram integrar aspectos estruturais e individuais para o estudo sobre a decisão de imigrantes de se tornarem autônomos. O modelo constituiu-se dos obstáculos sociais vivenciados pelos imigrantes que os impediam de ingressar no mercado de trabalho assalariado e das características específicas do grupo em que viviam. Além desses trabalhos, pode-se citar o estudo de Hatala (2005) que se baseou na perspectiva econômica para construir um

instrumento de mensuração relacionando barreiras intrínsecas (dificuldades individuais percebidas) e extrínsecas (dificuldades sociais percebidas) que afetavam a decisão individual de entrada no mercado autônomo.

O foco em fatores estruturais ou individuais como motivadores para o trabalho autônomo não esclarece, contudo, a dinâmica que caracteriza o lugar do trabalho na vida dos indivíduos. Ser autônomo não é uma condição estática, seja ela influenciada por fatores estruturais ou individuais, ou mesmo por ambos. Pelo contrário, a condição de autônomo é uma forma de expressão através do trabalho que depende da interação entre esses fatores, sendo que tanto os aspectos mais estruturais (macro) quanto individuais (micro) podem mudar ao longo do tempo, o que torna o trabalho autônomo uma experiência que pode adquirir diferentes contornos e significados no percurso de vida de um mesmo indivíduo. Nesse sentido, a adoção de uma perspectiva de desenvolvimento de carreira, ou seja, de como a carreira se desenvolve ao longo do tempo, pode contribuir para ampliar a compreensão do fenômeno do trabalho autônomo.

A teoria de desenvolvimento de carreira de Donald Super (Super, Savickas, & Super, 1996), também chamada de abordagem *life-span, life-space* propõe uma lente teórica para se pensar a carreira que combina uma dimensão longitudinal (baseada em uma perspectiva evolutiva, na qual o tempo torna-se um elemento de análise importante por indicar como as pessoas mudam, fazem transições e vivem os diferentes estágios da vida) com uma dimensão latitudinal (compreendida como a dimensão social, na qual o foco de análise recai sobre a situação social vivida pelo indivíduo, sendo esta investigada através do exercício de diferentes papéis sociais). Para Super et al. (1996), o processo de síntese entre fatores individuais e sociais pode ser visualizado pela congruência entre autoconceito (definição que a pessoa tem de si) e o desempenho de papéis (por exemplo, papel de filho, pai, cônjuge, trabalhador, etc.). Dessa forma, uma dimensão não pode ser compreendida sem a existência da outra. Reforçando ainda mais essa perspectiva, Savickas (2005) afirma que a sociedade e suas instituições estruturam o curso de vida de cada pessoa através da construção de papéis sociais. Os papéis buscam responder a demandas sociais datadas historicamente e localizadas especificamente em um contexto. A resposta de cada sujeito frente a tais demandas depende de características herdadas, traços de personalidade, recursos de *coping*, oportunidades percebidas, estratégias de exploração do ambiente, etc.

O foco de análise e de intervenção na abordagem *life-span, life-space* recai na maneira como o sujeito atribui significados a sua carreira, compreendendo como a escolha em ser autônomo reflete o seu autoconceito e o desempenho dos seus outros papéis sociais. Uma carreira não é construída tomando por base apenas um fator, ou mesmo um conjunto

de fatores explicativos. Pelo contrário, a carreira é o reflexo da dinâmica de todos os fatores ao longo do tempo. A relação que o autônomo constrói com seu trabalho é particular e única; sendo assim, sua investigação demanda que se adote uma idéia de trajetória de carreira que é temporalmente mutante e dependente de outros contextos. Na sociedade atual, vista como economicamente volátil e imprevisível, exige-se cada vez mais uma responsabilização do sujeito por sua carreira. O estudo sobre fatores que levam à entrada no mercado autônomo parece simplista na sua tentativa de explicar como o indivíduo movimenta sua carreira ao longo do tempo para responder às mudanças sociais. É possível que a principal contribuição da abordagem *life-span, life-space* para a temática dos profissionais autônomos seja a indicação da necessidade de se adotar uma perspectiva teórica que valorize aspectos dinâmicos e relacionais, ao invés de elencar explicações que ora excluem o papel do indivíduo, ora excluem o papel da sociedade. Nesse sentido, estudos futuros sobre trabalhadores autônomos podem se beneficiar da adoção de uma perspectiva mais integradora que considere como o sentido do trabalho autônomo se transforma à medida que o indivíduo se desenvolve e reage às influências do contexto social e econômico.

CAPÍTULO IV
ARTIGO III:
A EXPERIÊNCIA DE APOSENTADORIA EM PROFISSIONAIS
AUTÔNOMOS: UM ESTUDO FENOMENOLÓGICO

Resumo

A aposentadoria caracteriza-se como uma transição de carreira socialmente instituída e reconhecida. Contudo, estudos sobre aposentados autônomos são ainda incipientes. O objetivo deste estudo foi compreender a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos. Foram entrevistados dez trabalhadores autônomos aposentados, com idades entre 60 e 91 anos. As entrevistas foram analisadas segundo a abordagem fenomenológica empírica, em três etapas reflexivas denominadas descrição, redução e interpretação. Para os autônomos, a aposentadoria basicamente significa o recebimento de um benefício social. Há um desejo de continuar trabalhando até a imposição de limites do corpo e da mente para a saída total do mercado de trabalho, visto que as características flexíveis do trabalho autônomo podem facilitar a decisão por uma aposentadoria parcial. Discute-se que a aposentadoria para os autônomos promove uma transformação do papel de trabalhador ao longo do tempo, modificando a dinâmica de outros papéis desempenhados pelo sujeito.

Palavras-chave: aposentadoria; profissional autônomo; papel de trabalhador; envelhecimento

Abstract

Retirement is a career transition socially institutionalized and recognized. However, studies about self-employed retired people are still incipient. This research aimed to understand the retirement experience of self-employed professionals. Ten retirees who worked as self-employed workers, aged between 60 and 91 years, were interviewed. The interviews were analyzed employing an empirical phenomenological approach with three reflexive phases called description, reduction and interpretation. For the self-employed, retirement basically means receiving a social benefit. There is a desire to keep working while the body and the mind still allow the development of professional activities before quitting work totally, since the flexible work schedule of the self-employed people enable them for a partial retirement decision. It is discussed that retirement among self-employed people promotes a transformation in the work role through time, changing the whole social roles dynamics.

Keywords: retirement; self-employed worker; worker role; aging

3.1. INTRODUÇÃO

A aposentadoria é um fenômeno social relativamente novo. De um ponto de vista formal e objetivo, caracteriza-se pelo recebimento de algum tipo de benefício social proveniente do tempo de contribuição recolhido. Entretanto, segundo a abordagem *life-span*, *life-space*, pode-se compreender a aposentadoria como mais do que este aspecto financeiro, sendo compreendida como um processo de carreira localizado temporalmente e que envolve diferentes papéis de vida do sujeito (Super, Savickas, & Super, 1996). Nesse sentido, a dimensão longitudinal (*life-span*) aponta que a trajetória de carreira é marcada por tarefas sociais esperadas que situam a história de vida do sujeito ao longo do tempo. Já a dimensão espacial (*life-space*) reflete a forma e a interação dos papéis que são desempenhados pelo indivíduo (Savickas, 2002). A aposentadoria pode ser entendida como uma transição de carreira a ser cumprida pelo trabalhador quando este chega à determinada faixa etária. Os estudos sobre aposentadoria tendem a focar tipicamente trabalhadores assalariados, seja do setor público, seja do setor privado, não sendo dada muita atenção a possíveis especificidades de carreira de profissionais autônomos (DeVaney & Kim, 2003).

O profissional autônomo pode ser visto como aquele que exerce por conta própria atividade profissional remunerada por serviços prestados (Mourão & Pantoja, 2010). Quinn (1980) já apontava as diferenças entre trabalhadores autônomos e trabalhadores assalariados no que se refere à forma de encararem a aposentadoria. Por possuírem um ambiente de trabalho geralmente caracterizado pela flexibilidade de horas trabalhadas e pela ausência de uma aposentadoria compulsória, os autônomos tornam-se menos propensos a se aposentarem (sendo a aposentadoria aqui identificada como a saída do mercado de trabalho). Algumas diferenças entre trabalhadores assalariados e trabalhadores autônomos têm sido observadas quanto à forma de anteciparem a aposentadoria. Ekerdt, Kosloski e Deviney (2000) verificaram que autônomos pensavam menos sobre a aposentadoria do que os assalariados, e trabalhadores que nunca pensaram em se aposentar ou estavam incertos sobre se iriam se aposentar nos próximos 15 anos tendiam a ser mais novos e autônomos. Nesse sentido, ressalta-se também que tanto homens quanto mulheres profissionais liberais apresentam maior desejo de permanecer trabalhando após os 65 anos de idade, se comparados com homens e mulheres assalariados (Soidre, 2005).

Um estudo realizado especificamente sobre a expectativa de aposentadoria em profissionais autônomos encontrou que 62,9% dos participantes indicaram não possuir planos sobre a aposentadoria (não pensaram no assunto e/ou não tinham planos); 16% consideraram mudar de trabalho na aposentadoria (trabalhar menos horas e/ou mudar de

tipo de trabalho); 10,8% consideraram nunca parar de trabalhar; e, por último, 10,3% responderam desejar parar de trabalhar completamente (DeVaney & Kim, 2003). Por outro lado, a dedução de que profissionais autônomos não pensam sobre a aposentadoria pode ser simplista. A indecisão sobre os planos acerca da aposentadoria pode ser vista como uma resposta legítima e congruente com o processo de carreira vivido. Ekerdt, Hackney, Kosloski, e DeViney (2001) encontraram que os autônomos tendem a saber o que irão fazer de suas vidas, ou seja, possuem alguns planos (seja parar de trabalhar completamente, reduzir a carga horária, mudar de trabalho ou nunca parar de trabalhar), porém, tendem a não pensar quando irão implementá-los. Dessa forma, parecem comprometidos com uma intenção, mas indecisos sobre o momento dessa intenção tornar-se uma ação.

Explorando o momento da aposentadoria, Cobb-Clark e Stillman (2009) investigaram as expectativas que trabalhadores australianos de meia-idade tinham sobre quando se aposentariam. Autônomos mostraram-se mais propensos a relatarem indecisão sobre a idade que planejavam se aposentar, quando comparados aos assalariados. Segundo os autores, a antecipação de quando deixar o mercado de trabalho parece ser mais fácil para trabalhadores cujos empregos são mais bem definidos nos quesitos rendimentos, benefícios e idades-limite para a aposentadoria. Como profissionais autônomos geralmente não possuem ambientes de trabalho tão bem delineados e circunscritos socialmente, a decisão sobre o momento de saída do mercado de trabalho torna-se menos previsível. Ekerdt, Hackney, Kosloski, e DeViney (2001) ressaltam que trabalhadores assalariados tendem a possuir um ambiente de trabalho mais estruturado, principalmente quanto à rotina de trabalho, facilitando que consigam planejar a aposentadoria, ao contrário dos trabalhadores autônomos. Assim, trabalhadores autônomos têm se mostrado mais indecisos acerca dos seus planos sobre aposentadoria. Neste ponto, um achado interessante foi a percepção de que o recebimento do benefício pode ser visto como um preditor importante para a tomada de decisão sobre a aposentadoria, principalmente por caracterizar-se como um referencial socialmente institucionalizado. Sem o benefício, pode não haver um marcador a partir do qual se pensar concretamente sobre a aposentadoria.

Vivendo em um ambiente de trabalho menos definido e estruturado socialmente, diversos fatores motivam os profissionais autônomos a decidirem por seguir trabalhando após a idade de aposentadoria. Parry e Taylor (2007) afirmam que profissionais liberais tendem a expressar forte desejo de independência e autossuficiência. Quando as ocupações são mais criativas, ou seja, caracterizadas por um maior nível de escolha, flexibilidade e autonomia, os profissionais tendem a perceber o trabalho como mais importante do que a remuneração recebida, e consideram difícil uma parada total de suas atividades, pois são

mais identificados com o que fazem (Parry & Taylor, 2007). Outra pesquisa também indicou que profissionais autônomos mais velhos, que tinham o trabalho como aspecto central da vida e que se sentiam recompensados por dirigirem o próprio negócio eram mais propensos a continuarem trabalhando, mesmo com a proximidade da aposentadoria (Templer, Armstrong-Stassen, & Cataneo, 2010). É possível perceber que, ao ocupar um papel central, o trabalho para os autônomos torna-se característica essencial do seu autoconceito.

Quanto ao significado e impacto da aposentadoria, é possível identificar mais diferenças entre assalariados e autônomos. No estudo de Parry e Taylor (2007), os assalariados perceberam a aposentadoria como uma fonte de recompensa por um trabalho visto como estressante e insatisfatório, sendo indicativo de um período de liberdade e autonomia, algo antes não vivido nas suas ocupações. Por outro lado, os autônomos avaliaram que sua trajetória não seria modificada totalmente pela presença da aposentadoria, pois, ao apresentarem maior controle sobre suas carreiras, eram capazes de reduzir as horas de trabalho, tendo assim uma transição gradual. Platman (2003) pondera que, para autônomos, a aposentadoria é percebida como não sendo estática e improdutiva; pelo contrário, pode ser uma fase de maior autorregulação sobre o que fazer e quando fazer. Nesse sentido, ressalta-se que a possibilidade de adotar uma aposentadoria parcial, baseada na redução das horas trabalhadas, torna-se uma das estratégias efetivamente aplicadas pelos profissionais autônomos. No estudo de Kim e DeVaney (2005), a proporção de autônomos entre aposentados parciais foi significativamente maior do que entre os aposentados totais. A tendência de escolher uma aposentadoria parcial pode ser vista como uma escolha racional dos autônomos, já que a flexibilidade para estabelecer horários e tarefas possibilita que eles não mantenham a mesma carga de trabalho antes adotada. Nesse ponto, cabe ressaltar que, mesmo que outros trabalhadores, independente do tipo de ocupação, desejem uma aposentadoria parcial, nem todos podem consegui-la devido às características dos seus trabalhos. Ekerdt, Deviney e Kosloski (1996) afirmam que os autônomos tendem a investir pessoalmente no seu trabalho, levando a um alto custo para a sua identidade se ocorrer uma saída abrupta e completa do trabalho em função da aposentadoria. Dessa forma, tendem a planejar uma redução do volume de trabalho, porém são contrários a uma troca de atividade. Não há um desejo de mudar de carreira a partir (ou em função) da transição para a aposentadoria. Assim, a saída de autônomos do mercado de trabalho associa-se mais fortemente à existência de limitações físicas para o efetivo exercício de suas atividades ocupacionais (Quinn, 1980; Parry & Taylor, 2007).

De forma geral, pode-se afirmar que profissionais autônomos possuem a tendência de continuarem trabalhando com a chegada da aposentadoria. Mesmo que aparentem indecisão sobre esta etapa de carreira, geralmente planejam uma redução da sua carga horária de trabalho, caracterizando assim uma situação de aposentadoria parcial. A aposentadoria parece não modificar de forma drástica a configuração de carreira dos autônomos, visto que a flexibilidade e a ausência de imposições sociais (como uma aposentadoria compulsória) proporcionam maior controle sobre uma transição gradual. Entretanto, alguns pontos ainda permanecem em aberto ao se pensar na experiência de aposentadoria em autônomos. Platman (2003) afirma que há poucas pesquisas sobre profissionais autônomos mais velhos. Pode-se acrescentar que estudos sobre como o trabalhador autônomo vivencia a sua aposentadoria e como esta se relaciona com os outros contextos de sua vida ainda são incipientes. Além de descrever as principais características de carreira deste grupo, é necessário esboçar um quadro mais completo e integrador, para que isso possa embasar teorias e intervenções de carreira específicas. Dessa forma, o objetivo desse estudo é compreender a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos. Como objetivos específicos encontram-se: a) o mapeamento das possibilidades de trajetórias de vivências da aposentadoria; e b) a investigação dos contextos de vida envolvidos. Ressalta-se que este estudo, de caráter qualitativo, se propõe a investigar a temática em uma perspectiva exploratória e descritiva.

3.2. MÉTODO

3.2.1. Delineamento

O delineamento desta pesquisa segue uma lógica qualitativa centrada em uma abordagem fenomenológica empírica (Giorgi, 1997). Em uma abordagem fenomenológica, o interesse recai sobre a experiência vivida do sujeito, e no modo como ele percebe e torna-se consciente desta experiência (Gomes, 1987). Na busca da descrição do fenômeno estudado, faz-se necessário que o pesquisador suspenda, mesmo que temporariamente, suas crenças e seus preconceitos sobre o assunto em estudo. O intuito não é a neutralidade do pesquisador, mas sim uma atitude de abertura e transparência frente aos múltiplos vieses existentes para compreensão da estrutura do fenômeno.

Este estudo baseia-se ainda nas três reflexões fenomenológicas: descrição, redução e interpretação. Inicialmente, a descrição da experiência consciente de ser um profissional autônomo aposentado tem por objetivo revelar o sentido atribuído pelo participante ao fenômeno vivido. A partir da transcrição da entrevista realizada, a experiência foi descrita

através de categorias que, ao serem reduzidas, agruparam-se em temas de análise. Por sua vez, na interpretação, a estrutura foi explorada reflexivamente com o intuito de compreender a experiência em suas diferentes possibilidades, contrastando com a literatura.

3.2.2. Participantes

Participaram desse estudo dez profissionais autônomos aposentados, com idades entre 60 e 91 anos, variando no grau de escolaridade de ensino médio incompleto a ensino superior completo, sendo que nenhum parou de trabalhar logo que passou a receber o benefício da aposentadoria. A Tabela 1 apresenta as características dos participantes quanto a sexo, idade, estado civil e escolaridade. Já a Tabela 2 descreve as principais informações sobre trabalho e aposentadoria.

Tabela 1 – Participantes do estudo

Código	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade
P1	Fem	60	Casada	Médio Completo
P2	Masc	74	Casado	Médio Completo
P3	Fem	64	Viúva	Superior Completo
P4	Fem	78	Divorciada	Médio Incompleto
P5	Fem	91	Viúva	Médio Completo
P6	Fem	63	Divorciada	Superior Completo
P7	Masc	65	Casado	Médio Completo
P8	Fem	66	Viúva	Superior Completo
P9	Fem	80	Viúva	Médio Completo
P10	Fem	80	Viúva	Superior Completo

Tabela 2. Informações sobre trabalho e aposentadoria

Código	Atividade profissional	Tempo como autônomo (em anos)	Tipo de aposentadoria	Tempo como aposentado/a (em anos)	Trabalhando atualmente
P1	Empresária	27	TC	1	Sim
P2	Com. Exterior	48	TC + Idade	4	Sim
P3	Psicóloga	34	TC	5	Sim
P4	Costureira	58	Idade	5	Não
P5	Doceira	30	Idade	5	Não
P6	Médica	36	TC Prop.	10	Sim
P7	Quiroprata	44	TC + Idade	11	Sim
P8	Farmacêutica	37	Especial	16	Não
P9	Costureira	41	TC	17	Não
P10	Farmacêutica	50	TC	25	Não

Nota: Tipo de aposentadoria (TC – tempo de contribuição; TC Prop. – tempo de contribuição proporcional)

3.2.3. Instrumento

Utilizou-se uma entrevista semi-estruturada a fim de investigar a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos (Anexo A). A entrevista foi organizada em torno dos seguintes tópicos: opção pelo trabalho autônomo, trajetória de trabalho, decisão sobre aposentadoria, significado da aposentadoria, vida como aposentado e perspectivas para o futuro.

3.2.4. Procedimentos

Os participantes foram contatados a partir de indicações da rede social dos pesquisadores e também pelos próprios participantes, à medida que a coleta de dados foi iniciada. Além disso, a pesquisa foi divulgada em um projeto voltado ao público da terceira idade, sendo convidados a participar todos que se percebiam como autônomos aposentados. Aqueles que mostraram disponibilidade de participar da pesquisa preencheram uma ficha de interesse, e depois foram contatados via telefone. As entrevistas foram realizadas na residência do participante ou na universidade, conforme conveniência. A duração das entrevistas variou entre 40 e 90 minutos, sendo todas gravadas em áudio e posteriormente transcritas para análise. Previamente à entrevista, os entrevistados

assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo B). O projeto foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa (Anexo C).

3.2.5. Análise dos dados

O processo de análise de dados adotado nesse estudo seguiu a orientação da fenomenologia empírica, conforme proposto por Giorgi (1997), englobando as etapas de redução, descrição e interpretação. Inicialmente a análise consistiu na leitura de toda a descrição do material coletado, a fim de se compreender o sentido geral do todo. Após esse momento, foram identificadas passagens revelatórias nas entrevistas focadas na experiência de ser um profissional autônomo aposentado. Essas passagens foram agrupadas em categorias descritivas, compondo a seção de descrição fenomenológica. A seguir as categorias foram reduzidas, identificando temas que sintetizam a estrutura da experiência (redução fenomenológica). Por fim, a interpretação fenomenológica consistiu na compreensão dessa experiência buscando uma articulação entre os dados e a literatura. Utilizou-se o *software* Atlas.ti 5.0 (2004) como suporte informático para análise dos dados.

3.3. RESULTADOS

3.3.1. Descrição fenomenológica

A descrição fenomenológica busca apresentar, através de categorias específicas, a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos. Nessa etapa, o objetivo é descrever o fenômeno o mais próximo possível da experiência vivida dos participantes. Entretanto, *a priori*, sabe-se das características inerentes desse tipo de processo. Como as etapas de análise não são nitidamente distintas entre si, cada passo de reflexão inclui os demais (Gomes, 1998). Dessa forma, nesta seção de descrição estão inclusos os passos reflexivos de redução e interpretação, indicando assim que o tipo de organização do material, mesmo sendo focado na descrição, carrega o filtro da consciência do pesquisador.

Optou-se por uma descrição detalhada e específica, culminando em onze categorias descritivas: sendo autônomo, recebendo um benefício, não sendo uma pessoa parada, pertencendo a um grupo, filhos criados, transformando a relação conjugal, satisfação profissional, diminuindo as atividades laborais, parando de trabalhar, envelhecendo e planejando. Cada categoria descrita é acompanhada da transcrição literal de alguns excertos das próprias entrevistas, buscando demonstrar através da riqueza da fala dos

participantes suas variações acerca do fenômeno da aposentadoria em profissionais autônomos.

Sendo autônomo

Diversos motivos foram descritos pelos participantes como justificativas para a entrada e manutenção no mercado de trabalho autônomo. Para alguns entrevistados, a opção por uma trajetória profissional autônoma mostrou-se presente desde o momento em que se imaginaram como profissionais. A avaliação de interesses ocupacionais, a partir da experiência universitária, e a crítica à influência do poder público nos diversos ramos de atividade profissional podem ser citadas como exemplos de trajetórias profissionais autônomas baseadas em crenças já construídas *a priori*.

“Bem, desde o começo a minha idéia era ser profissional liberal, porque eu queria trabalhar em consultório, a minha intenção era seguir a carreira clínica. E comecei trabalhando com terapia de crianças e atendia bastante os pais em função dos filhos, e comecei a me inclinar cada vez mais pra terapia de adulto”. (P3)

“E depois aqui tem a gerência, essa [influência do Estado na forma de lidar com os negócios] é uma maneira de gerência do Estado na atividade privada e eu odeio, eu tenho alergia ao Estado, eu não quero dizer que sou contra toda intervenção do Estado na indústria, no comércio, na vida profissional, eu quero dizer que sou contra uma absoluta, mas eu sou muito crítico a isso.” (P2)

A dificuldade de conseguir outro tipo de trabalho, a necessidade de trabalhar (independente da atividade) e as características mercadológicas da área de atuação escolhida também contribuíram para a entrada no mercado autônomo. A percepção de que ser autônomo era a única opção possível em um certo momento da trajetória fez com que alguns participantes mudassem de planos e objetivos profissionais.

“Então eu não consegui mais trabalho assim, mesmo que tu vás atrás, acho que com a idade... Então eu me dediquei ao consultório. Mas eu sempre gostei de trabalhar com empresa, hospital, instituições. [...]. Mas eu gostaria de trabalhar um turno no meu consultório e um trabalho em equipe, porque eu sinto falta de ter um trabalho em equipe. Isso é uma coisa que acaba sendo só tu ali, tu tens um neurologista que encaminha, um psicólogo que encaminha, que faz família que tu não faz, é um trabalho que eu acho bom.” (P6)

“Eu fiz a coisa pela necessidade. As coisas não muito programadas, só o que acontecia. [...]. Então no [local de trabalho do] meu marido tinha um jornal, vendia os espaços para o jornal, depois no sindicato também tinha um jornal, vendia esse espaço

pra publicitários. E começamos a trabalhar aí. [...]... começaram a nos pedir livros que aqui tinha fechado uma editora, uma distribuidora da Espanha, então estava com necessidade de livros. Aí eu comecei a achar, depois comecei a notar, primeiro trazia amigavelmente depois começamos a ver o que faltava e simultaneamente o meu marido se oferece para ser representante de uma revista. [...] E começamos, por isso eu digo necessidade, e começamos a trazer livros, começamos contatos e montamos a livraria”. (P1)

“Porque a minha profissão que é farmácia e bioquímica, na época que eu me formei tudo conduzia pra tu seres autônoma, porque empregos em laboratório praticamente não existiam. Cada profissional tinha o seu laboratório ou associado a outro colega, dois, três e montava uma firma e realizavam seu trabalho sempre como autônomos. Trabalho em laboratório de análise clínica, grandes laboratórios que foram surgindo depois, surgiram bem mais tarde, é que eu me formei em 66, já vai uns bons anos, naquela época ou tu era profissional autônoma ou tu lecionava alguma coisa assim”. (P8)

Para as mulheres, outro fator mostrou-se importante no entendimento dos motivos que as fizeram serem autônomas: a questão de gênero. Em alguns casos, os interesses profissionais acabaram sendo moldados pela decisão de pais ou de esposos sobre qual tipo de trabalho era o apropriado para elas. Quando casadas, o envolvimento nas atividades profissionais dos cônjuges caracterizou-se como alternativa possível para elas inserirem-se de alguma forma no mercado de trabalho, fazendo com que abdicassem de seus planos anteriores de carreira.

“Eu comecei a costurar e eu queria ser advogada. Aí meu pai não deixou porque tinha que ir para [nome da cidade], eu sou de [nome da cidade]. Aí era um horror filha mulher sair de casa, naquela época era ‘Deus o livre’. Tinha que bordar, costurar alguma coisa, né.” (P4)

“Eu quando solteira fui professora municipal, concursada. Mas depois que casei, ele [esposo] achou que era melhor eu ficar em casa, a minha avó também dava muita força, porque a mulher ajudava mais se ficasse em casa do que trabalhando fora. Nunca me conformei com isso, mas em todo caso aceitei.” (P5)

“[...] E assim tivemos essa farmácia por muitos anos, e me habituei a trabalhar. E não contente com isso, eu fazia doce para fora. Quando nasceu meu quarto filho, eu comecei a trabalhar em doces, eu até estava grávida já. Doces e salgados, não era profissional no assunto, fui amadora mesmo. Sempre com vontade de fazer um curso, mas ele [esposo] achava que não havia necessidade porque ele achava que eu já sabia fazer,

não precisava curso, já sabia fazer os doces. E assim foi que eu comecei e fiquei muito conceituada na cidade como doceira também e, ao mesmo tempo, eu cuidava da farmácia, era uma vida muito trabalhosa. Ele viajava muito para a campanha como veterinário e eu ficava assumindo tudo”. (P5)

As características do trabalho autônomo também foram citadas pelos participantes como pontos importantes na trajetória de carreira escolhida. A possibilidade de flexibilizar a rotina colaborou para a adoção de formas de organização mais congruentes com as características pessoais dos participantes e com seus outros contextos de vida. Nesse sentido, além da já referida flexibilidade, pode-se citar as vantagens advindas de possuir um negócio próprio.

“Eu notava, há muito tempo atrás, que as pessoas que atendia no início da tarde, eu me sentia cansada naquele horário depois do almoço, até eu decidi que isso não é possível, não é justo nem comigo nem com o paciente, então eu organizei os meus horários de uma maneira que me parece muito produtiva e muito confortável pra mim e também muito respeitosa com relação aos meus pacientes. E eu acho que assim eu posso ir longe.” (P3)

“Foi bom, porque eu gostei e realmente me dediquei todos esses anos ao laboratório. Eu consegui, como é que vou te dizer, consegui coordenar, não é bem a palavra, a atividade profissional com a casa, porque eu fiz o laboratório na minha casa depois. Então eu podia trabalhar o dia inteiro e ter quatro filhos, se não era impossível, porque um laboratório te toma todo o dia. Como o laboratório era em casa, eu estava sempre atenta ao que estava acontecendo em casa”. (P8)

“Como o trabalho era nosso, nós que trabalhávamos, não tínhamos nada de quem reclamar, nada o que reclamar, estávamos bem. [...]. A gente não teria que ser mandado por alguém e ganhar uma miséria, não, e trabalhar, trabalhar, trabalhar e não ganhar nada”. (P9)

Recebendo um benefício

A aposentadoria foi percebida como o recebimento de um benefício que proporcionou uma diminuição do ônus financeiro e um conseqüente acréscimo mensal de renda. Os participantes relataram o caráter financeiro como o mais preponderante para o significado de ser aposentado. Nesse sentido, os sentimentos associados à dimensão financeira da aposentadoria variaram desde uma percepção de despreparo financeiro para o novo contexto de vida até uma sensação de maior segurança pelo recebimento ininterrupto e mensal do benefício.

“Pra mim, a aposentadoria realmente significou uma diminuição do ônus financeiro e um ganho a mais nesse sentido. De resto, significado emocional, eu te diria que não. Justamente, eu acredito porque eu não tinha há muitos anos um vínculo empregatício e eu não mudei a minha rotinha no consultório, eu sigo trabalhando da mesma forma que antes. Então, nesse sentido é um alívio e não uma perda.” (P3)

“Para mim, a aposentadoria para mim foi um choque. Porque foi aí que eu vi que eu não estava preparada financeiramente.” (P6)

“Eu me sinto melhor, mais segura, que não gosto de pedir [dinheiro], para mim é a coisa mais difícil que tem”. (P4)

Não sendo uma pessoa parada

Para os entrevistados, aposentada é uma pessoa que fica parada em casa. Uma vez que tinham o objetivo de continuar trabalhando após o início do recebimento do benefício, não perceberam mudanças emocionais advindas dessa transição. Nesse sentido, os participantes não se reconhecem como aposentados (apesar do recebimento do benefício), pois se percebem, e desejam continuar sendo, pessoas ativas e produtivas para a sociedade.

“Aposentado me dava tanto a impressão de pessoa parada, sabe, sem objetivos. Quando eu penso em homens, dá a idéia de homem de pijama em casa, enchendo o saco da mulher porque não tem nada a fazer... Pessoa se deprimindo”. (P3)

“O que eu sempre digo: se aposentar para ficar parado? [...] De jeito nenhum! Então eu procuro ter uma atividade, tenho exemplo de famílias que são pessoas que estão aposentadas e não sabem o que vão fazer da vida. A única função que tem é passear com o cachorro e isso daí eu não quero para mim”. (P7)

“Causa uma certa perplexidade, primeiro assim, aposentada eu? Soa tão estranho. E quando se fala de aposentados, parece que não tem nada a ver comigo. Porque na verdade, eu estou super ativa.” (P3)

Pertencendo a um grupo

Apesar de não se reconhecerem como aposentados no sentido de não estarem mais com atividades de trabalho, alguns participantes referiram sentir-se pertencentes ao grupo social dos aposentados. Assim, a experiência de sentir-se aposentado inclui a percepção de certas vantagens ou benefícios advindos do fato de pertencerem a uma espécie de elite que é melhor tratada pela sociedade.

“O único que sinto é que pertença a algo, aos aposentados. Quando jovens, a criança, depois adolescente e agora aposentado. Isso talvez, que as pessoas entre os 50,

entre a idade reprodutiva e até que chega aos 60 para aposentar-se está em um limbo, não são os seniores nem são os jovens, ficamos em um limbo. Mas agora sim, sou aposentada, posso, se quiser, andar de ônibus grátis, não me convém, mas posso ter esse direito. Posso pagar meia entrada no cinema, acho fantástico. Então, tem esses direitos que eu, talvez digam que querem fazer 60 para ter esse direito. Esse talvez, ir ao cinema com meia entrada... Agora há muitas coisas para os aposentados, além do que somos um grupo para viagens, consumo, porque temos tempo livre para gastar, como consumidores, mas também temos direitos sociais. Temos, por exemplo, se vamos a um lugar que tem muita fila, posso ir na fila preferencial, é fantástico, não atraso as minhas coisas. Se eu tinha menos [idade], eu não tinha esse direito, então não me sentia fazendo parte, digamos, de uma elite que é melhor tratada pela sociedade.” (P1)

Filhos criados

Um dos aspectos citados pelos entrevistados referiu-se à aposentadoria coincidir com os filhos criados e estabilizados profissionalmente, o que possibilitou maior liberdade e menor preocupação para realizar escolhas nesse novo momento da vida.

“Eu acho que uma realidade é que a aposentadoria coincide com os filhos criados. Então eu não tenho nada mais que me preocupe e me prenda de uma maneira muito significativa e eu posso sair”. (P3)

“O fato então dos filhos irem se estabilizando profissionalmente e tal, já me dava condições de eu diminuir as minhas atividades. Quando eu parei, eu digo bom, vou dedicar um pouco do tempo para mim, poder viajar com mais liberdade, porque eu tinha meu filho morando no Pará, tinha que visitá-lo”. (P8)

Transformando a relação conjugal

A liberdade sentida pela percepção dos filhos já estarem encaminhados na vida faz com que o aposentado passe a compartilhar uma nova rotina com o seu cônjuge. Essa nova configuração familiar demanda adaptações do casal, que pode perceber esse momento como uma crise do ninho vazio.

“Tu começa a querer ser solícita, com isso incorporado, não sei como te explicar, é algo... Eu fui solícita demais. Aí meu marido me incomodava, dizia que eu me metia em suas coisas, que eu deixasse como estava, não tocasse nas coisas. ‘Onde estava tal coisa?’ ‘Ah, eu guardei’. Este, não só isso, digamos assim, isso é como um detalhe, te conto isto assim como a relação se tem que ir acomodando. Essa coisa de ninho vazio é real, nós nos acomodamos de cinco a ser dois, e essa crise acho que nos acompanha até hoje”. (P1)

O cônjuge mostrou-se como uma figura de referência em diferentes eventos envolvidos na vida de aposentado. O esposo ou a esposa influenciaram em decisões quanto à re-organização e, até mesmo, quanto à saída do mercado de trabalho.

“Sendo que um belo dia a minha mulher abriu a porta do quarto e disse para mim: ‘Aqueles dois ali são teus filhos’. Eu entendi o recado. Foi quando eu comecei a normatizar meus horários e hoje realmente estou mais folgado ainda.” (P7)

“Então no dia que o meu esposo faleceu, eu deixei de trabalhar. Eu avisei para a farmácia que eu não, que eu não queria mais. Aí eu parei, fiquei em casa.” (P10)

“Adorava o trabalho sim, e se eu tivesse continuado a ter mais tempo, mas resulta que o meu marido não aproveitava o dinheiro, ficava brigando comigo por qualquer coisa. Então eu parei, daí ele ficou por lá e eu vim para cá.” (P9)

Satisfação profissional

O trabalho foi percebido pelos participantes como fonte de satisfação e de realização tanto financeira quanto pessoal, levando a um desejo de permanecer trabalhando. O convívio social com outras pessoas e o sentimento de estar produzindo para a sociedade foram alguns dos aspectos citados. Especificamente no aspecto pessoal, o reconhecimento e a valorização de clientes e/ou pacientes pelo serviço prestado caracterizaram-se como fatores ligados a uma avaliação positiva e satisfatória do trabalho.

“Realização. Eu adoro o meu trabalho no consultório, assim eu atendo paciente que eu tenho empatia sabe, e não atendo assim algumas síndromes como eu te falei, que eu encaminho. Então pra mim, eu adoro, eu pretendo trabalhar sempre”. (P6)

“Então era muito trabalho, mas muito compensador, porque as pessoas valorizavam muito o meu trabalho e eu não gostava de cobrar na hora que a pessoa retirava a encomenda, e meu marido dizia ‘tu te contenta só de ah tá muito bom, tá ótimo’. E eu achava que aquilo era uma recompensa, as pessoas elogiarem e gostarem e confiavam que eu fazia, eu fazia esse tanto de trabalho com produtos bons e sempre de primeira qualidade, né.” (P5)

Diminuindo as atividades laborais

A diminuição das atividades mostrou-se um reflexo de diferentes fatores, como uma diminuição da demanda de trabalho devido à concorrência do mercado e uma limitação física para a prática das atividades profissionais. Nesse sentido, salienta-se a ênfase dada pelos participantes sobre continuar sempre trabalhando, ou no máximo diminuindo o ritmo laboral, enquanto apresentarem condições físicas e mentais que

proporcionem a continuidade do exercício da profissão. Quanto à diminuição do ritmo, estratégias de distribuição de férias ao longo do ano, limitação de horários de trabalho e mudanças de local de trabalho foram citadas pelos participantes como formas de se reorganizarem frente ao novo contexto de vida.

“Com o tempo foram surgindo novos laboratórios na cidade, foi diminuindo, como é que vou te dizer, o movimento e se concentrando mais nos laboratórios dos hospitais. [...]. Então chegou uma época que eu achei que não compensava mais eu continuar com o laboratório, financeiramente não compensava, em manter funcionários, tudo e o retorno não ser o que tu esperava, aí eu parei.” (P8)

“Agora que eu operei os olhos, eu tenho feito alguma costura para o meu genro, porque ele me ajuda também, né, mas enfrentar costura assim, não posso mais. Por causa da coluna, eu não posso ficar nem muito sentada nem muito de pé. Eu venho aqui e faço uma coisa, vou para o computador, lá faço outra coisa, mas se eu estou um pouco na cozinha, eu venho para o computador. Daqui a pouco, eu não posso estar mais sentada, me dói a perna, o tornozelo...” (P4)

“Eu me imagino diminuindo o ritmo. Não sei exatamente como que eu vou fazer isso e não estou preocupada em me definir. [...]. Acho que vou ter bastante senso crítico no sentido de se eu não tiver mais com o mesmo nível de atenção, ou se eu começar a me sentir cansada ou desinteressada eu vou saber qual é o momento de diminuir. Uma diferença que eu considero importante nos últimos anos é que eu procuro distribuir minhas férias ao longo do ano, eu faço férias mais longas no verão, cerca de duas semanas, no máximo 20 dias, provavelmente duas semanas, quase sempre. E durante o ano, faço normalmente mais dois períodos de férias que duram, digamos, uma semana, dez dias. Isso significa que, na verdade, eu atinjo cinco dias de consultório e saio por sete, oito, nove dias e viajo, faço alguma atividade de lazer, ou vou a algum congresso e aproveito para dar uma esticada. São coisas que eu estou me permitindo agora nos últimos anos”. (P3)

“Hoje, vamos dizer sim, estou mais me limitando a horários, eu não tenho mais aquele... Que começava às seis horas da manhã e terminava às oito horas da noite. [...]. Claro, se tem uma emergência, eu estou atendendo, não tem horário, mas me limitei. Terças e quintas de tarde, eu tiro para as minhas coisas particulares, gosto de sair para ir passear, para ir ao mercado público comprar coisas. Adoro ir ao supermercado, shopping, algo desse tipo”. (P7)

“Pretendo esse ano levar o escritório para a casa, para diminuir a despesa. [...]. Agora quando eu levo as coisas para casa, vamos ver como é, porque estar em casa todos

os dias, sabendo que a minha mulher está aí também, a empregada está aí também, acho que vou fechar a porta à chave e fazer de conta que nem estou aí.” (P2)

“[respondendo à pergunta se pensava em se desligar completamente do trabalho]: Sim, com certeza, no dia em que eu morrer. Ganhar aquela famosa coroa ‘descanse em paz’. Naquele momento, eu paro.” (P7)

Parando de trabalhar

A experiência de parar de trabalhar, para aqueles que pararam, acarretou diferentes consequências emocionais. As falas variaram entre percepções positivas referentes ao envolvimento com outras atividades, percepções negativas relacionadas a uma perda de independência financeira e percepções de que nada mudou, já que houve a substituição das tarefas ocupacionais por outras tarefas, por vezes, também ocupacionais.

“Talvez o que eu posso avaliar desse momento é que aquele momento [de parar de trabalhar] me fez bem. E esse momento me fez bem pelo seguinte, foi um momento, como dois anos sabáticos, que as pessoas resolvem tomar... Me fez bem isso, para parar. Parei. Serviu porque nesse momento eu tive que cuidar do meu marido que estava doente, ajudar a minha filha que teve um filhinho prematuro. [...]. E fui muito útil para estar permanentemente cuidadora, até que meu neto teve oito meses. Tive que cuidar dois meses antes, que eu ficava com a minha filha 24 horas, veio morar aqui em casa, então foi um ano assim que eu tomei para mim, foi um ano que eu tomei para mim. Fazia de andar à cavalo, eu andava e era bárbaro! [...]. Eu sinto que sabes, aglutinava tudo, eu me senti útil, não me senti inútil, porém fiz algo diferente que era parar e não saber, não ter uma atividade mais remunerada”. (P1)

“Eu acho que para mim foi muito difícil, porque eu sou muito independente. Engraçado era ter que pedir dinheiro, ainda mais quando o marido perguntava para que era e dizia que tinha que trazer troco para ele, porque ele era muito econômico. Então isso aí me complicou muito a vida. Eu estranhei muito, até que eu comecei a trabalhar em doce aqui também, mas também por pouco tempo. [...]. Parar para mim foi muito complicado, porque a pessoa que está habituada com independência e trabalhar, não precisar pedir nada é uma coisa e depois parar total, como eu parei aqui, eu estranhei muito”. (P5)

“Eu não continuei sem atividades, se eu tivesse parado de trabalhar com o laboratório e tivesse ficado sem atividade nenhuma, tudo bem, talvez eu tivesse estranhado mais. Mas aí eu assumi a farmácia [comercial] por oito horas, que antes eu ficava quatro horas quando eu ficava com o laboratório. [...]. Não tinha nenhum problema de ‘ah, estou

sem nada para fazer’ ou alguma coisa assim. Eu sempre me mantive em atividade. Não deu para sentir a falta de uma coisa porque eu substituí por outra.” (P8)

Envelhecendo

A percepção de estar aposentado apareceu associada a aspectos fisiológicos acerca do envelhecimento do próprio corpo. A consciência da presença de limites corporais que dificultam ou impedem que determinadas atividades sejam feitas levou a uma reavaliação do papel do corpo na prática da profissão. O envelhecimento parece trazer consigo também uma reflexão sobre o que foi feito (ou não) no passado em relação ao futuro.

“[Me sinto] mais aposentada porque aí te dá um ‘crec’, uma ruptura. Te dá uma ruptura, eu acho que fisiológica porque teu organismo também, claro que vai mudando com o tempo, mas parece que entre os 45, quando a mulher entra na menopausa, parece que vai ser... Bom, realmente, tu pára de procriar, te limita, é algo fisiológico que limita a tua vida. E começam a ter limites, tu não pode fazer tanta coisa como antes o que eu fazia, como de pegar a caixa, antes eu fazia. Mas teve um problema de coluna, em três momentos, então o corpo delimita, pelos hormônios te limita e, talvez, essa limitação seja antes dos 60.” (P1)

“Então às vezes nesse momento de uma aposentadoria, ou de uma vida que muda radicalmente com a idade, muda tanto a tua vida que tu tem que te acomodar a isso. Esse é um momento importantíssimo de transição e eu acho que, neste momento, marca isto porque não somos jovens.” (P1)

“A gente não pensa no futuro quando a gente é jovem, é raro quem pensa no futuro, né. A gente está sempre achando que não vai envelhecer nunca e nem pensa em velhice. A velhice vem gradativamente sem que a gente sinta”. (P5)

Planejando

Nas questões referentes à aposentadoria, o planejamento realizado pelos participantes focou basicamente nos aspectos financeiros, com a avaliação de quanto contribuir e por quanto tempo. Fatores como falta de supervisão no processo de contribuição mensal, quando este dependia de terceiros, e a ausência de economias financeiras levaram à percepção de uma situação de aposentadoria que não era a esperada ou a desejada.

“Desde o início, [o planejamento] já foi sempre pensado em termos da contribuição e da aposentadoria futura. Isso daí, e como bom alemão, aí já vem a origem

do meu pai também. Aquilo se tu tens daqui como obrigação, tens que cumprir e pronto. Não se questiona. Se é lei é lei, cumpre-se.” (P7)

“Eu me planejei para ter uma aposentadoria, digamos, financeira para que eu pudesse atender só quem eu quisesse, esses seriam os meus planos. Não saiu como eu esperava. Eu até investi para isso, mas foi uma falha até talvez minha de não querer ver o que foi pago. Porque eu me constrangia de pedir isso aí para a minha cunhada, e isso aí todo mundo me critica. [...]. Quando eu pagava aqui sobre um salário e eu tinha mais um emprego que eu pagava, eu pensei: ‘ah, vou me aposentar com dez salários. Vou me aposentar com o teto, porque se eu estou pagando aqui e ela está pagando lá também...’. Só que não aconteceu isso, eu me aposentei com o que eu paguei, porque realmente a empresa me enrolou. Mas não vou culpar ela.” (P6)

“Tudo que eu ganhava, parece mentira... Ganhava muito em [nome da cidade] com os doces e não, não juntei nada. Tudo era para os filhos, vaidade de ver os filhos bem vestidos, para ir para as festas, essa coisa toda, essa vaidade de mãe. E nunca juntei nada, nunca economizei nada. [...]. Porque eu trabalhava muito, ele [esposo] ganhava muito bem, então isso me complicou. Mas se eu pensasse como hoje, eu teria guardado e iria muito bem, muito bem mesmo”. (P5)

Com relação ao futuro, os participantes relataram planos e metas mais a curto prazo, por exemplo, o investimento em viagens e atividades culturais em geral. Por outro lado, houve também a escolha por uma não proposição de metas, isto é, uma preferência por pensar no dia de hoje, pois o amanhã está fora do controle e da previsão. O futuro torna-se mais imediato e as metas transformam-se nas pequenas atividades do dia-a-dia.

“A meta que eu tenho, é uma meta, digamos assim, essas pequenas coisas. Poder viajar, por exemplo. Estou me programando em julho de ir para a Argentina, encontrar-me com as minhas amigas, aproveitar um dia de inverno. Vai ser inverno em julho para ir em alguns lugares que eu caminhava, tomar um café nos cafés maravilhosos. Eu acho que as pequenas coisas, são pequenas coisas da vida que vão nos permitindo estar vivo, porque hoje em dia não é como antes, que um sonho era... Meu sonho, acho que já realizei. Mas uma meta assim, como essa coisa de que podemos mudar o mundo quando és jovem, agora o que mais quero é aproveitar que estou viva e fazer o que eu gosto. Depois chega a me dar alguma coisa, se não vier um câncer, sei lá o que tu pensa, ou se tu tiver que usar bengalas, entendes? A coisa é mais imediata, hoje estou bem, isso que me importa. Acho que nessa idade é isso, o futuro é hoje.” (P1)

3.3.2. Redução fenomenológica

A descrição fenomenológica caracterizou-se pela apresentação de um panorama geral sobre a vivência de aposentadoria de profissionais autônomos. Para chegar a esta descrição geral, construíram-se categorias descritivas que buscaram fazer uma aproximação com a experiência vivida pelos participantes. Cabe salientar que, como os processos de descrição, redução e interpretação são sinérgicos, a escrita em separado desses três passos reflexivos torna-se um desafio a ser superado para que os dados possam ser apresentados de forma didática e organizada. Dessa forma, a redução busca organizar as categorias descritivas em dimensões mais amplas de compreensão da experiência, construindo temas mais abstratos que visam uma descrição sintética e uma aproximação da essência do fenômeno estudado. A Figura 2 retrata como os temas foram construídos a partir das categorias descritivas.

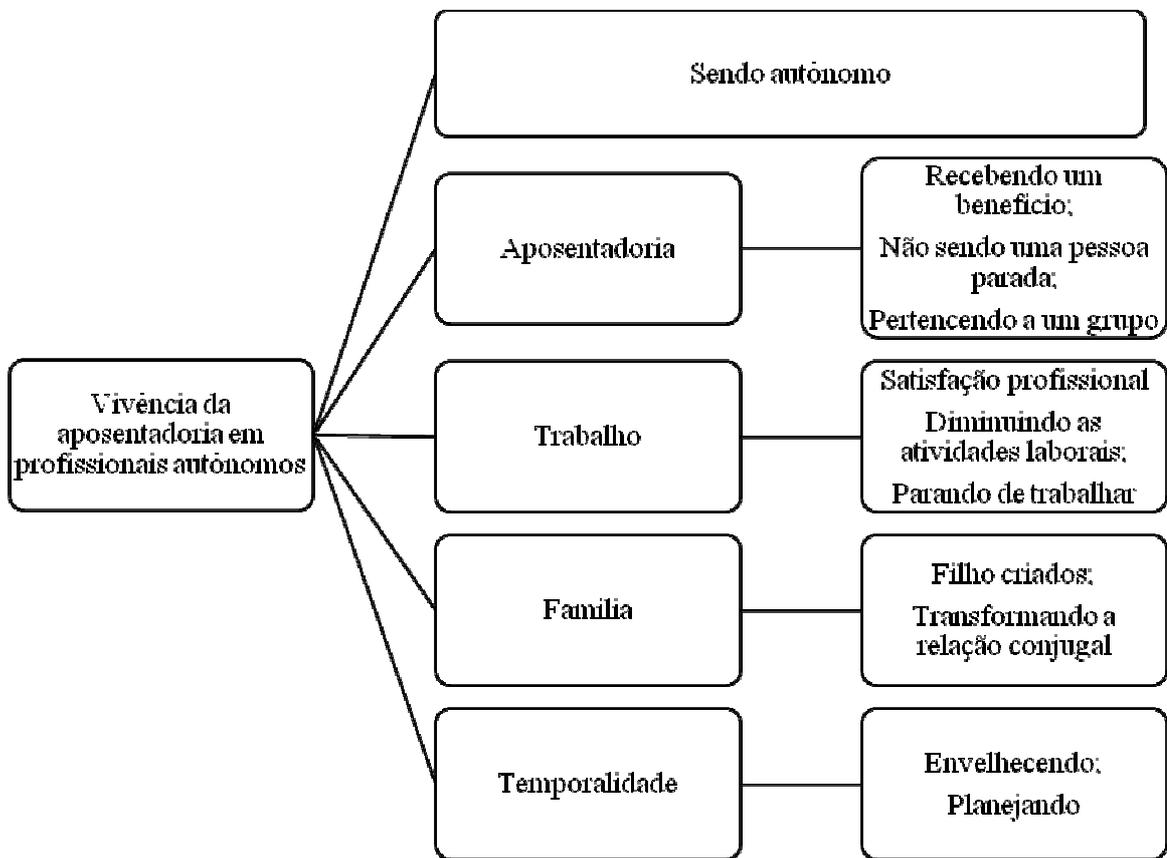


Figura 2. Construção dos temas da redução fenomenológica

Sendo autônomo

O processo de entrada no mercado autônomo caracterizou-se pela influência de diferentes fatores e contextos que fizeram com que os participantes optassem por esse tipo de trajetória. Em um contexto individual, pode-se citar a avaliação de interesses e valores

profissionais que desde o exercício das atividades laborais moldaram as escolhas feitas. Por exemplo, um desejo de atuar como profissional liberal na área clínica ou uma posição crítica frente à influência do poder público nos diversos ramos ocupacionais, levando assim à escolha de uma carreira que sofresse menos influência direta da gerência do Estado. Por outro lado, além de uma escolha pensada *a priori*, há também a necessidade de conseguir um trabalho, independente de qual fosse. Assim, ser um autônomo constituiu-se como um ajuste às dificuldades encontradas para se inserir no mercado assalariado. A importância do contexto mercadológico aumenta quando a profissão escolhida é formada por áreas de atuação restritas, que acabam encaminhando o profissional a uma carreira autônoma, mesmo que este não fosse seu desejo inicial. De fato, pondera-se que no campo de estudos sobre profissionais autônomos, uma análise econômica sobre os pontos de entrada no mercado de trabalho indica basicamente dois caminhos: o viés mercadológico (o mercado leva o indivíduo a ser autônomo, sendo esta a melhor ou única opção possível, mas não necessariamente a de maior interesse do trabalhador) e o viés empreendedor (o projeto de carreira do indivíduo baseia-se na sua escolha por ser autônomo) (Hatala, 2005; Tremblay & Genin, 2008).

Entretanto, as justificativas por ser autônomo não se encerram nessas duas perspectivas. Uma questão de gênero também foi apontada como importante justificativa para a trajetória escolhida. Exclusivamente para as mulheres, outros tipos de carreiras foram desaconselhados e até proibidos por pais e cônjuges que julgavam que suas filhas e esposas não deveriam estudar ou trabalhar fora de casa. Assim, o que restou foi a inserção em tarefas tipicamente femininas, como costurar e cozinhar. Por vezes, a abertura de algum tipo de negócio possibilitou que estas mulheres trabalhassem conjuntamente com seus esposos; todavia, o cônjuge ainda permaneceu como a figura responsável pelas principais decisões sobre o empreendimento. Segundo Moen (1996), o gênero cumpre a função de mediar a forma como o sujeito lida com a sua carreira. Diante das mudanças históricas, principalmente no que diz respeito ao papel da mulher, as mulheres podem experimentar maior heterogeneidade na experiência de aposentadoria do que os homens, visto que estes possuem expectativas sociais de carreira mais bem delineadas.

Durante o exercício da profissão, características do trabalho autônomo mostraram-se importantes na modulação da forma como o trabalho se ajusta aos demais contextos da vida dos participantes. Nesse sentido, a flexibilidade de organizar o trabalho segundo interesses pessoais, por exemplo, para aumentar o seu nível de produtividade, e familiares, como conjugar o papel de trabalhador com os papéis de cônjuge e cuidador, possibilitou aos participantes a construção de um ambiente condizente com suas aspirações de vida. A

tomada de controle pela própria carreira e a flexibilidade em manejar quais, quando e como as atividades serão realizadas têm sido apontadas como algumas das principais motivações de entrada e de permanência no trabalho autônomo (Peel & Inkson, 2004). Além disso, profissionais autônomos tendem a ter maior congruência entre necessidades pessoais e ocupacionais, se comparados a profissionais assalariados (Felfe, Schmook, Schyns, & Six, 2008).

Aposentadoria

A aposentadoria foi percebida basicamente através de sua dimensão econômica, isto é, como o recebimento de um benefício social. Com isso, não foram percebidas mudanças emocionais significativas a partir do momento em que a aposentadoria ocorreu, pois os participantes propuseram-se a continuar trabalhando, independente do aumento do rendimento mensal. Ressalta-se que nenhum participante parou de trabalhar em função do recebimento do benefício da aposentadoria. O desejo de permanecer trabalhando vincula-se ao objetivo de ainda sentir-se produtivo e útil para a sociedade. Nesse sentido, os aposentados que ficam em casa são vistos como inativos sociais. De acordo com Duarte e Melo-Silva (2009), a perspectiva de não mais trabalhar pode ser acompanhada de sentimentos negativos de inatividade, de fim da trajetória profissional e de perda das capacidades funcionais. A crença nesse tipo de representação sobre o que é ser aposentado dificulta a identificação do indivíduo com esse grupo social, causando insegurança e, por vezes, negação frente ao novo papel exercido.

Entretanto, a insegurança já referida parece conviver com a percepção de vantagens do pertencimento a um novo grupo social. Além de, por exemplo, poder usufruir de descontos em eventos culturais, o simples fato de estar em um grupo socialmente nomeado – os aposentados – parece afastar a sensação de estar anteriormente em um limbo de reconhecimento social. Por limbo social entende-se uma posição social (papel) na qual o indivíduo não se considera nem trabalhador pleno nem ainda aposentado, sendo associada à ideia de que, nos anos anteriores à aposentadoria, não se é adolescente nem ainda aposentado. Com o recebimento do benefício, é possível então se descrever como pertencente a uma categoria e, conseqüentemente, ser reconhecido por outros como integrante de um grupo maior.

Trabalho

O trabalho foi percebido como fonte de realização tanto financeira quanto pessoal. Independente dos motivos de entrada na profissão, os participantes relataram trajetórias de

carreira satisfatórias. O desejo de continuar trabalhando justificou-se pela avaliação de que o trabalho é um importante contexto de convívio social e de trocas sociais que promove reconhecimento e valorização do que se produz.

Ao lado desse desejo está a percepção de que, por vezes, é ou será necessário diminuir as atividades laborais. Os motivos associados a isto podem ser organizados em dois grandes fatores: fator externo e fator interno. O fator externo caracteriza-se pela presença de elementos não associados diretamente ao indivíduo, mas que colaboram para a decisão de continuar (ou não) o ritmo de trabalho, por exemplo, questões mercadológicas da profissão. Já o fator interno relaciona-se mais especificamente com aspectos individuais, como a condição física e mental percebida. O momento de parar de trabalhar parece muito dependente da avaliação do quanto ainda se é saudável física e mentalmente para o exercício satisfatório da profissão.

Aproveitando-se das vantagens percebidas do trabalho autônomo, os participantes adotam estratégias de diminuição do ritmo de trabalho, evitando assim uma parada abrupta. Disponibilizar alguns turnos semanais para a realização de tarefas pessoais, limitar o horário de trabalho e acomodar diferentes períodos de férias ao longo do ano são alguns exemplos citados pelos participantes a fim de balancear seus interesses pessoais às demandas do trabalho. Ser autônomo parece possibilitar, através da flexibilidade percebida, a composição de diferentes cenários nesse momento de transição.

Para aqueles participantes que pararam de trabalhar, foi possível perceber três modalidades de reações: a indiferença, a avaliação positiva e a insatisfação gerada pela redução da renda. Na situação de indiferença, o fato de deixar de trabalhar foi percebido como uma transição sem grandes impactos emocionais. Para outros, não estar mais trabalhando possibilitou o envolvimento com outras atividades e outros papéis, o que foi visto como positivo. Por fim, mesmo com o recebimento do benefício, parar de trabalhar implicou também na perda da renda proveniente da ocupação anterior. Isto significou, para alguns participantes, uma diminuição da independência financeira, gerando um sentimento de insatisfação.

Família

Um dos temas que surgiu com mais intensidade nas falas dos participantes foi o contexto da família. O reconhecimento de que os filhos estão crescidos e estabelecidos profissionalmente levou a uma maior liberdade para a tomada de decisões de carreira. Não havendo mais a necessidade de se preocupar com a dependência dos filhos frente ao seu trabalho, os pais, agora aposentados, puderam definir sua trajetória futura com base em

seus interesses pessoais. Por outro lado, a diminuição da preocupação com os filhos ou mesmo a sua saída de casa leva a uma reconfiguração da relação do casal. Dessa forma, a relação do casal passa a demandar novas aprendizagens de como agir frente à crise do ninho vazio. Além disso, o cônjuge mostrou-se figura essencial na compreensão de como o autônomo vincula-se ao seu trabalho. Por vezes, o cônjuge é a referência do contexto de trabalho e de vida do participante, sendo que a sua presença (ou ausência) bem como suas opiniões podem moldar a trajetória de carreira escolhida.

Temporalidade

Neste tema foram agrupadas as categorias descritivas Envelhecendo e Planejamento. Mesmo que com enfoques diferentes, ambas baseiam-se em uma noção de tempo, seja passado, presente ou futuro. De acordo com Kim e Moen (2002), o eixo temporal caracteriza-se como um importante ponto a ser analisado durante o processo de aposentadoria, pois presente, passado e futuro carregam a mesma valência de importância nesse momento, não sendo possível separá-los com clareza e independência.

Envelhecer e aposentadoria apareceram como assuntos relacionados através da avaliação acerca dos efeitos da passagem do tempo sobre o próprio corpo. Associado também às questões de saúde, a percepção dos limites fisiológicos conseqüentes à idade proporcionaram o entendimento de que a velhice passava a ser uma realidade. Questionamentos sobre futuro, finitude e imortalidade colocaram-se como pauta nesse novo contexto de vida. Todavia, a proposição de metas mantiveram-se mais voltadas a curto prazo. Os objetivos de vida tornaram-se os pequenos prazeres do cotidiano, como aproveitar a companhia de amigos e familiares. Esse tipo de estratégia tem sido entendida como pertencente ao grupo daqueles indivíduos guiados pelo dia-a-dia, isto é, o planejamento é visto como uma reação às ocorrências do cotidiano mais do que uma resposta pró-ativa e previamente preparada (Denton et. al., 2004).

Já quanto ao que foi feito no passado com o intuito de prepararem-se para a aposentadoria, os entrevistados relataram basicamente uma preparação financeira que consistiu principalmente na contribuição à previdência pública. Ressalta-se, porém, que a falta de controle sobre o que era efetivamente contribuído e a ausência de outras economias acarretaram problemas no momento de avaliar a situação financeira no momento da aposentadoria. Existe a percepção de que algo poderia ter sido feito de diferente com relação a isso, porém já não havia mais tempo de adotar outra estratégia de preparação financeira.

Através e como resultado do processo de redução, é possível se propor uma descrição um pouco mais sintética da experiência de aposentadoria em profissionais autônomos:

A experiência de aposentadoria em profissionais autônomos caracteriza-se por uma conjugação de diferentes aspectos: o ser autônomo, o benefício da aposentadoria, a relação com o trabalho e a família e a temporalidade. A forma de inserção no mercado autônomo, assim como as características específicas desse tipo de atividade, parece indicar a estrutura na qual o indivíduo constrói sua trajetória de carreira. Mesmo sendo entendida basicamente como o recebimento de um benefício social, a aposentadoria é marcada pelo pertencimento a um grupo socialmente reconhecido, que pode carregar marcas de um estereótipo social de improdutividade. O desejo de continuar trabalhando é atravessado pela percepção de que um dia as atividades serão diminuídas, principalmente em função da condição física e mental percebida. O contexto familiar torna-se inerente à experiência vivida, já que filhos e cônjuges são figuras essenciais para as tomadas de decisão sobre a carreira. Apesar de a aposentadoria ser situada em uma etapa específica da vida, a carga do envelhecimento e o planejamento feito até então ou ainda por fazer retratam a noção de passado, presente e futuro constituinte de todo fenômeno vivido.

3.4. DISCUSSÃO

3.4.1. Interpretação fenomenológica

A redução fenomenológica ressaltou que a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos caracteriza-se pelo rearranjo de diferentes papéis sociais e contextos de vida. O papel de trabalhador apresenta uma relação dinâmica com outros papéis de vida do sujeito, como o papel de cônjuge, de pai/mãe e mesmo de aposentado. Na interpretação fenomenológica, busca-se avançar na compreensão do fenômeno, procurando articular os elementos destacados na redução a fim de desvelar possíveis sentidos da experiência. Cabe salientar que a interpretação não pretende constituir-se em uma conclusão definitiva sobre o fenômeno em questão, mas sim em um alargamento das possibilidades de compreensão do mesmo, sempre aberta a novas leituras.

Inicialmente, é possível perceber que as peculiaridades de carreira dos profissionais autônomos se refletem na forma como estes vivenciam a aposentadoria. Basicamente, os autônomos organizam seu trabalho em um ambiente flexível, com regras de funcionamento que visam adequar-se com suas necessidades pessoais e profissionais. Essa maior liberdade na forma de gerenciar a própria carreira torna a transição e a vivência da aposentadoria

mais dinâmica e pouco influenciada por marcadores sociais, ao contrário dos trabalhadores assalariados que tendem a ter um ciclo de vida mais linear – educação, trabalho e aposentadoria (Parry & Taylor, 2007). Além disso, características empreendedoras de personalidade, que costumam estar presentes em profissionais autônomos, indicam que eles tendem a ser mais individualmente orientados, valorizando o seu esforço e controle quanto às decisões e vida (Beugelsdijk & Noorderhaven, 2005). Os autônomos apresentam um controle maior quanto à transição para a aposentadoria por não sofrerem tanta influência externa sobre como, quando e se irão parar de trabalhar. A postura autônoma e empreendedora aplicada ao trabalho tende a ser a mesma no momento em que pensam a aposentadoria. Nesse sentido, tanto o processo de escolha quanto as características do trabalho autônomo são aspectos importantes para se compreender a forma de se comportar deste trabalhador frente a transições de carreira em geral.

É a partir de um contexto de trabalho flexível, almejado e satisfatório que os autônomos vislumbram a aposentadoria. Prioritariamente, a aposentadoria é apenas o recebimento de um benefício, sendo rejeitada a idéia de um afastamento das atividades laborais. Na trajetória de carreira dos autônomos não há a previsão de uma aposentadoria compulsória ou ditada por regras externas, o que acarreta em uma dificuldade, ou mesmo uma evitação, em se identificar como aposentado. Entretanto, no contínuo entre continuar trabalhando normalmente após a aposentadoria ou parar completamente as tarefas ocupacionais, pode-se apontar como ponto de transição a diminuição das atividades de trabalho. Vista como uma aposentadoria parcial, a adoção dessa estratégia possibilita que os trabalhadores façam uma passagem gradual do trabalho para o não-trabalho. Para os autônomos, a flexibilidade do gerenciamento de horários torna a escolha por uma aposentadoria parcial quase como uma decisão natural e esperada (Kim & Devaney, 2005). O desengajamento do papel de trabalhador não precisa ocorrer abruptamente, possibilitando que o sujeito controle a melhor forma e o melhor momento de parar de trabalhar. A saída total do mercado de trabalho acaba sendo dependente de uma avaliação das condições de saúde para o efetivo exercício da profissão. Enquanto o corpo e a mente possibilitarem a atuação profissional, os autônomos tendem a se manter comprometidos e engajados com seu papel de trabalhador.

Dessa forma, pode-se perceber que, para esses profissionais, o fato de estar aposentado não significa necessariamente um desligamento do trabalho, mas sim uma transformação do papel de trabalhador. O conceito de desengajamento, visto como o desligamento natural das atividades laborais em função da aposentadoria, começa a ser questionado, já que ser aposentado não significa necessariamente a perda do papel de

trabalhador (Chen, 2011). A rotina e as atividades de trabalho podem permanecer iguais, porém a aposentadoria coloca-se agora como algo a ser considerado pelo sujeito no momento de projetar os próximos passos de sua carreira. Nesse sentido, segundo a abordagem *life-span, life-space*, a aposentadoria constituiu-se com uma das tarefas sociais esperadas do estágio de desengajamento, que inclui também a desaceleração do mundo do trabalho (Super, Savickas, & Super, 1996). Por outro lado, a perspectiva construtivista de carreira (entendida como uma expansão teórica da abordagem *life-span, life-space*) enfatiza o caráter individual e o sentido que o sujeito atribui a sua trajetória de carreira (Savickas, 2002). Frente à narrativa individual de carreira, as grandes expectativas sociais sobre transições ocupacionais acabam diminuindo de importância, pois o que precisa ser considerado é a carreira que foi construída por aquele indivíduo, isto é, sua carreira subjetiva. Aliado a isso, a sociedade atual não se caracteriza mais pela sua previsibilidade e estabilidade de anos atrás, levando ao questionamento sobre se ainda é viável e funcional demarcar a trajetória de carreira do sujeito a partir de tarefas sociais esperadas (Savickas, et.al, 2009).

Neste ponto, ressalta-se que para os autônomos o recebimento do benefício da aposentadoria não adquire a função de marcador social para uma possível saída do mercado de trabalho, uma vez que se caracteriza apenas como um ponto arbitrário na biografia ocupacional do trabalhador (Parry & Taylor, 2007). O parâmetro adotado para não mais desempenhar o papel de trabalhador torna-se muito mais biológico (relacionado à saúde) do que social e, por isso, difícil de localizar temporalmente. Sabe-se que, com o passar dos anos, há um declínio natural das condições de saúde; entretanto, não é possível precisar o momento específico em que esse declínio impossibilitará o sujeito de exercer suas atividades laborais. Pode-se inferir que a referência temporal dos autônomos baseia-se em um marcador que é biológico e pouco preciso (o envelhecer), dificultando que consigam planejar a sua vida como aposentados. Geralmente, os autônomos tendem a possuir planos sobre o que fazer na aposentadoria, porém não sabem quando irão efetivamente se aposentar (Ekerdt, Hackney, Kosloski, & DeViney, 2001). A antecipação da saída do mercado de trabalho parece ser mais fácil para trabalhadores assalariados, pois possuem rendimentos mais bem definidos e um contexto que, muitas vezes, indica idades-limite para a sua aposentadoria (Cobb-Clark & Stillman, 2009).

Perceber que os autônomos podem ter outras referências temporais e que isto afeta a forma como planejam o futuro acrescenta uma dimensão longitudinal importante de ser considerada quando se investiga a aposentadoria nesse grupo profissional. Autônomos parecem ter um controle maior sobre suas carreiras; porém, podem apresentar dificuldade

de antecipar tarefas sociais esperadas tais como a aposentadoria (Ekerdt, Kosloski, & DeViney, 2000). Quando se estudam transições ocupacionais, um dos fatores importantes em processos como estes é a adaptabilidade de carreira, que pode ser definida pela conjugação de quatro componentes: preocupação, controle, curiosidade e confiança (Savickas, 2002; 2005). Basicamente, a dimensão preocupação diz respeito à consciência que o sujeito tem da necessidade de realizar uma transição ocupacional ou educacional, preparando-se para o que está por vir. A dimensão controle refere-se a quanto o indivíduo acredita que é responsável pela sua carreira, podendo influenciá-la ou conduzi-la ativamente. A dimensão curiosidade envolve a exploração de si e do ambiente levando a novas aprendizagens e aumentando o repertório de informações. Já a dimensão confiança aponta para a crença de sucesso nas tarefas e de superação de dificuldades, relacionando-se aos conceitos de autoestima e autoeficácia. Trabalhadores autônomos parecem apresentar menor adaptabilidade no que concerne à aposentadoria, em especial na dimensão preocupação. Trata-se de uma dimensão de adaptabilidade nitidamente relacionada à perspectiva temporal, na medida em que reflete uma atitude antecipatória por parte do indivíduo (Savickas, 2005). Uma vez que não existem referências temporais claras que levem os autônomos a pensar na aposentadoria (entendida como um desengajamento do papel de trabalhador), estes tendem a refletir menos sobre isso, o que pode acarretar em uma menor preparação para essa transição, ou então até mesmo uma negação dessa retirada do papel de trabalho, como pode ser o caso daqueles que se imaginam trabalhando até morrer. Vale ressaltar que tal negação não é entendida aqui como algo negativo ou ruim; ela apenas indica um modo de relação com o trabalho no qual este último é percebido como um eixo fundamental de organização da experiência de vida, não aparecendo à consciência do sujeito futuros possíveis sem o enquadre organizador do trabalho.

Mesmo quando há uma redução da carga de trabalho, parece ser difícil para os trabalhadores autônomos construir horizontes de futuro sem a presença do trabalho. Embora tal dificuldade também possa fazer parte da experiência de trabalhadores assalariados, os autônomos parecem ser menos propensos a desenvolver comportamentos exploratórios que conduzam a essa ampliação de horizontes, buscando desenvolver novos interesses ou direcionar os interesses existentes a outras atividades que não o trabalho. A componente de curiosidade da adaptabilidade de carreira, portanto, também parece ser menos estimulada e desenvolvida entre os trabalhadores autônomos quando comparados aos não autônomos, pelo menos quando se pensa a transição do trabalho para o não trabalho. Por sua vez, as dimensões de controle e confiança sobre o futuro são menos evidentes no caso dos autônomos. Uma vez que a aposentadoria para estes trabalhadores

não é associada a uma intenção clara de realizar uma transição para o não trabalho, não há elementos que permitam avaliar o quanto eles se percebem capazes de controlar o futuro abdicando do papel de trabalhador, caso esta fosse a intenção. É possível imaginar, contudo, que caso se imaginassem capazes de manejar a contento uma transição para o não trabalho esta possibilidade talvez surgisse à consciência como uma alternativa de futuro.

Além da dimensão longitudinal, os diferentes contextos/espacos de vida do trabalhador autônomo mostraram-se fatores importantes de serem levados em consideração na descrição da estrutura de sua experiência de aposentadoria. A compreensão da aposentadoria em autônomos torna-se incompleta se for deslocada da influência dos outros papéis sociais do indivíduo. Neste ponto, salienta-se a dinâmica envolvida entre os papéis de trabalhador, de cônjuge e de cuidador. A influência do cônjuge e de outros familiares mostrou-se importante quanto à forma de inserção no mercado de trabalho, principalmente no caso das mulheres, pela restrição ao desempenho de certas tarefas tidas como não apropriadas ao seu gênero. A discriminação de gênero tem sido apontada como uma das justificativas possíveis para a entrada de mulheres no mercado de trabalho autônomo, acarretando que abdicuem de seus planos profissionais para realizarem atividades que não eram desejadas (Rosti & Chelli, 2005). Neste caso, as trajetórias de carreiras dessas mulheres foram moldadas pelas escolhas de terceiros (especialmente pais e maridos), o que pode influenciar na forma como se apropriam e se relacionam com o trabalho.

Para os entrevistados, decisões importantes acerca da aposentadoria também sofreram influência de figuras como esposo/a e filhos/as. Por exemplo, a decisão de parar de trabalhar, além de depender de uma avaliação das condições de saúde, é tomada de acordo com a percepção de independência pessoal e financeira dos filhos. Já especificamente sobre a relação do casal, é interessante ressaltar que o cônjuge influenciou de maneira marcante as decisões sobre aposentadoria, como parar, não parar de trabalhar ou diminuir as atividades. Mesmo que os autônomos apresentem um controle maior sobre suas carreiras, isto não significa que tomem decisões isoladamente. De maneira geral, casais que são autônomos tendem a preferir uma aposentadoria tardia; entretanto, esta decisão tende a ser construída conjuntamente pelo casal, indicando a busca de um equilíbrio não apenas entre o autônomo e seu trabalho, mas sim entre o autônomo, seu trabalho e sua família (Pienta & Hayward, 2002).

Ao se investigar o fenômeno da aposentadoria em profissionais autônomos, deve-se considerar uma variabilidade de contextos que, de forma conjunta, constroem a maneira como o sujeito vive a sua experiência. A aposentadoria, enquanto transformação do papel de trabalhador, modifica a dinâmica de outros papéis desempenhados pelo sujeito. Nesse

sentido, aposentar-se promove dois movimentos interessantes na estrutura de vida do trabalhador autônomo. Em primeiro lugar, pode-se citar uma transformação na dinâmica interna dos papéis desempenhados pelo indivíduo, isto é, uma mudança na ecologia interna dos papéis. A aposentadoria possibilita que o autônomo diminua suas atividades laborais, o que pode levá-lo a engajar-se em atividades de lazer e/ou serviços comunitários, a disponibilizar mais tempo ao cuidado dos netos, etc. A mudança na forma de interagir com outros papéis sociais, provocando por vezes um re-engajamento com papéis que eram antes pouco salientes, caracteriza-se como uma das tarefas importantes a serem cumpridas pelos aposentados a fim de manterem uma postura pró-ativa para a continuidade de sua trajetória de carreira (Chen, 2011). De maneira complementar, em segundo lugar, a aposentadoria acarreta uma modificação também na dinâmica dos papéis entre os indivíduos, ou seja, uma mudança na ecologia familiar dos papéis. A transformação no papel de trabalhador repercute em uma nova dinâmica para o casal, os filhos e os netos. Filhos crescidos e independentes proporcionam que o casal se tome novamente como foco de atenção e este momento tende a coincidir com a chegada da aposentadoria. Novos investimentos de tempo e comprometimento com a relação podem ser feitos, visto que não há mais a necessidade de um cuidado maior com os filhos e há um aporte financeiro estável proveniente do recebimento do benefício. Ao mesmo tempo em que se pode afirmar que não existe uma relação direta entre crise do ninho vazio e aposentadoria, por outro lado, não se pode negar a simultaneidade de ambos os fenômenos em muitas situações. Nesse estudo, visto que não foi um foco inicial da pesquisa, não foi possível aprofundar e compreender com melhor clareza como a aposentadoria interage com a dinâmica do ciclo familiar e conjugal.

De forma geral, pode-se afirmar que o aposentar-se do profissional autônomo não é o desligamento do papel de trabalhador, mas sim uma reorganização na forma de se relacionar com o trabalho, marcada pelo envelhecimento. O envelhecer sinaliza a finitude da vida, temporalizando a narrativa do sujeito. Ao contrário do que pode ocorrer com muitos trabalhadores assalariados, a saída do mercado de trabalho tende a não ocorrer imediatamente após a aposentadoria. Entre a aposentadoria e o desengajamento do papel de trabalho há uma lacuna que é preenchida de maneira idiossincrática por cada autônomo. A maneira como o autônomo construirá essa transição dependerá tanto do seu papel de trabalhador quanto dos seus outros papéis de vida. Cabe aos profissionais que atuam com esse tipo de público explorarem a dinâmica do preenchimento dessa lacuna, deslocando a idéia da aposentadoria como um fim em si mesmo para uma abertura de possibilidades de narrar a própria vida. Uma forma de se compreender o fenômeno inclui a adoção de duas

perspectivas complementares: a longitudinal e a espacial. A perspectiva longitudinal carrega as marcas de como o sujeito construiu sua carreira ao longo do tempo e como o tempo constitui-se como uma força que por si só impulsiona o desenvolvimento. Já o eixo espacial conjuga uma ecologia de papéis que refletem o sistema de papéis do aposentado e a sua relação com os sistemas de papéis das pessoas que estão ao seu redor.

Por fim, torna-se necessário considerar algumas questões referentes a este estudo empírico. Seguindo uma lógica qualitativa, descritiva e exploratória, o objetivo desse trabalho foi apontar possibilidades de compreensão da experiência de aposentadoria em autônomos, não possuindo a intenção de apresentar resultados generalizáveis a qualquer tipo de público ou de contexto. Além disso, apesar de ser orientado por uma abordagem de desenvolvimento de carreira, esse estudo foi realizado de forma transversal, o que limitou a análise a uma visão retrospectiva acerca de como as transições de carreira se constroem ao longo do tempo. Ressalta-se também a heterogeneidade entre os participantes, caracterizados por diferentes tipos de escolaridade, ocupação e aposentadoria. Nesse sentido, buscou-se valorizar as diferenças entre as experiências a fim de descrever uma maior riqueza de possibilidades. Sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas buscando selecionar atividades autônomas específicas, a fim de investigar se há peculiaridades em cada subgrupo profissional. Além do mais, pesquisas longitudinais podem mapear como se constrói a experiência de aposentadoria ao longo do tempo, indicando as transformações ocorridas entre os papéis sociais e como o sujeito atribui significado a estas mudanças.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo investigou, a partir de uma perspectiva fenomenológica e de desenvolvimento de carreira, a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos. Para isso, organizou-se em três seções complementares. As duas primeiras seções buscaram apresentar o contexto teórico que embasa a pesquisa realizada. Dessa forma, no conjunto da dissertação, os dois primeiros estudos caracterizam-se como uma grande introdução ao tema da aposentadoria e da atividade profissional de autônomo. Visto que não há um referencial teórico específico para compreender esse fenômeno, procurou-se construir a discussão conceitual abordando os temas aposentadoria e profissionais autônomos separadamente, porém almejando a sua complementaridade no estudo três. Com isso, a primeira seção retratou a aposentadoria e suas diferentes abordagens, focalizando na abordagem de carreira *life-span, life-space* por possibilitar um olhar mais integrador e processual do fenômeno. Já a segunda descreveu as principais características dos profissionais autônomos, principalmente suas motivações para a entrada nesse tipo de mercado de trabalho. Por fim, a terceira seção constitui-se como sendo o estudo empírico envolvendo entrevistas com profissionais autônomos acerca de suas vivências como aposentados.

O primeiro artigo, ao descrever os principais referenciais teóricos sobre a aposentadoria, buscou retratar a variabilidade conceitual que cerca o tema. Por ser um fenômeno recentemente institucionalizado, não há um consenso na literatura sobre o que é a aposentadoria, mesmo que existam indicadores objetivos para a sua definição (por exemplo, o recebimento de um benefício). Dependendo do aporte teórico adotado, percebe-se que a aposentadoria pode ser vista tanto como um evento, isto é, a saída do mercado de trabalho (vide teorias focadas na dinâmica dos papéis sociais) quanto um processo, no qual aposentar-se não significa necessariamente parar de trabalhar. Compreender a aposentadoria enquanto processo permite ampliar a definição conceitual do fenômeno para mais do que o recebimento de um direito social, ou mesmo o desligamento do trabalho, e com isso incluir diversos outros contextos de vida do trabalhador. Dessa forma, parte-se da suposição de que uma integração de aspectos individuais e sociais torna-se essencial para a compreensão de como o sujeito vivencia sua experiência como aposentado. Ressaltou-se a abordagem *life-span, life-space* como alternativa teórica interessante para se investigar a aposentadoria como tarefa do desenvolvimento de carreira, visto que foca na maneira como o indivíduo constrói sua história de vida e de carreira ao longo do tempo. Entretanto,

salienta-se que esta abordagem não é teoricamente voltada à aposentadoria, tornando-a limitada nas proposições específicas para a etapa de desengajamento de carreira.

O segundo artigo apresentou o tema dos profissionais autônomos a partir da descrição de dois grandes fatores organizadores: o fator estrutural e o fator individual. O primeiro fator buscou retratar a influência dos aspectos sociais para a entrada no mercado de trabalho autônomo. A configuração contemporânea do trabalho, os sistemas econômicos e tributários e os avanços tecnológicos podem ser vistos como macro contextos sociais que guiam as relações e as escolhas de trabalho. Por outro lado, o fator individual foca nas características do sujeito que opta por ser autônomo visando maior satisfação profissional através de um ambiente mais flexível e controlado de trabalho. Com a proposição da abordagem *life-span, life-space*, procurou-se um modelo teórico integrador de aspectos sociais e individuais para se compreender a carreira dos profissionais autônomos. Apesar de ser uma lente teórica ampla e que permite a investigação de diferentes públicos, percebe-se que a adoção de uma perspectiva de carreira aponta para um foco maior no indivíduo e na forma como este constrói sua carreira na sociedade atual. Todavia, o ponto mais importante a ser ressaltado sobre a temática dos profissionais autônomos é a necessidade de não se deixar enquadrar teoricamente em apenas um dos dois fatores apresentados. A dinâmica de carreira dos autônomos é maior e mais complexa que a simples descrição de aspectos isolados, por isso a exigência de um constante diálogo entre macro e micro contextos.

O terceiro artigo caracterizou-se como sendo o estudo empírico da dissertação que buscou descrever a temática da aposentadoria em profissionais autônomos de uma forma integrada, sendo embasado pela construção teórica realizada nos dois primeiros artigos. Sendo assim, de forma geral, percebeu-se que a aposentadoria em profissionais autônomos situa-se em uma estrutura flexível e dinâmica de carreira. Para os autônomos, a aposentadoria não se constitui como marcador social de saída do mercado de trabalho, visto que aposentar-se se vincula basicamente ao recebimento de um benefício. O desengajamento do papel de trabalhador é associado com o envelhecimento do corpo e da mente, o que depende de uma avaliação subjetiva sobre quando parar de trabalhar. O envelhecimento é um processo ininterrupto e natural, assim como parece ser visto o desempenho do papel de trabalhador para os autônomos. A dificuldade de antecipar a aposentadoria, enquanto uma transição de carreira, pode se justificar pela facilidade que autônomos possuem de se manterem em contato com o trabalho e, com isso, talvez não tenham a necessidade de explorar com outras possibilidades. Ser autônomo caracteriza-se por conseguir controlar de forma mais direta os rumos da sua carreira, podendo com isso

postergar transições ou realizá-las de maneira mais gradual. De forma geral, mais importante para o bem-estar psicológico e social do que ter uma saída gradual do mercado de trabalho, ao invés de uma saída abrupta, é a capacidade de controlar as decisões de carreira e conseguir se apropriar do rumo de sua trajetória (De Vaus, Wells, Kendig, & Quine, 2007).

Por outro lado, pode-se questionar também a validade do *script* social quanto à aposentadoria em autônomos. Igualar assalariados e autônomos quanto à forma de se organizarem frente à aposentadoria parece temerário, justamente pela presença das peculiaridades de cada grupo. Ao se investigar profissionais autônomos, possivelmente o mais importante não seja a aposentadoria em si, como evento pontual que marca o recebimento de um direito social, mas a gradual mudança na maneira como eles se relacionam com o trabalho. Autônomos podem controlar a velocidade com que deixam de ser trabalhadores e decisões sobre essa transição dependem da dinâmica dos seus outros papéis. A possibilidade de flexibilizar sua rotina de trabalho antes da aposentadoria colabora com uma melhor adaptação à vida como aposentado (Atchley, 1988). Nesse sentido, autônomos talvez vejam a aposentadoria não como uma transição para o desengajamento do trabalho, e sim como uma nova forma de se organizar frente ao mesmo (DeVaney, Sharpe, Kratzer, & Su, 1998). No caso dos profissionais assalariados, uma das formas de se reorganizar frente ao trabalho a partir do advento da aposentadoria é a opção por ter um trabalho de transição (*bridge employment*). Basicamente, um trabalho de transição significa trabalhar depois da aposentadoria, seja continuando com as mesmas atividades anteriores, seja explorando novas áreas de atuação. Pode ser um trabalho de meio-período, um trabalho autônomo ou um trabalho temporário que venha preencher o espaço e o tempo do trabalhador até sua decisão por se aposentar completamente. Para os assalariados, ter esse tipo de trabalho está associado com um envelhecimento mais saudável tanto fisicamente quanto mentalmente (Zhan, Wang, Liu, & Shultz, 2009).

Pode-se discutir também o significado do papel de aposentado na sociedade atual. A aposentadoria tende a ser vista como o não-exercício de um papel, no caso, o papel de trabalhador. A partir dessa concepção, pode-se compreender algumas das razões atreladas à dificuldade do sujeito de se identificar enquanto aposentado. Ser aposentado ainda carrega um estereótipo de improdutividade social, apesar de o aposentado, cada vez mais, desempenhar um papel importante na economia com seu poder de compra e de consumo. Entretanto, mesmo que economicamente o papel do aposentado tenha crescido em valência, isso parece pouco contribuir para uma identificação positiva com esse papel. Os autônomos, em especial, podem sentir dificuldades de se desligar do papel de trabalhador,

pois não sabem como preencher o espaço que passará a ficar vazio sem o trabalho. Torna-se necessário questionar e problematizar como construir possibilidades de carreira no pós-trabalho. As formas sociais de reconhecimento do autoconceito parecem ainda muito centralizadas no trabalho. Nesse panorama, como o sujeito conseguirá se reconhecer desempenhando o papel de aposentado? Para responder a isso, é preciso ressignificar o papel de aposentado em um nível macro, envolvendo intervenções quanto a políticas públicas de promoção e desenvolvimento de carreira para esse tipo de público. Os aposentados, autônomos ou não, carecem de espaços sociais em que possam trocar experiências passadas, compartilhar o cotidiano e pensar sobre o futuro. Pode-se investir na construção de estratégias voltadas a um maior engajamento do aposentado com os papéis relativos ao lazer, ao voluntariado, à cidadania e às atividades comunitárias em geral. Ao aposentado serão apresentadas outras possibilidades de carreira além do trabalho, promovendo novas formas de ser aposentado. Dessa forma, nesse novo *script* social, aposentar-se não representará mais o fim de uma trajetória, mais sim a continuidade da carreira de um indivíduo que passará então a incorporar no seu autoconceito o papel de aposentado.

Agregado a isto, em um contexto individual, pondera-se a necessidade de intervenções voltadas ao desenvolvimento da adaptabilidade de carreira (Savickas, 2002; 2005) destes profissionais. Especificamente o desenvolvimento de interesses, além ou mesmo a partir do trabalho, pode colaborar com a percepção de novas possibilidades de carreira. Ações voltadas à exploração de si e do ambiente podem ser úteis para aumentar o repertório de informações do indivíduo. O ambiente de trabalho flexível e automonitorado proporciona que os autônomos consigam se permitir explorar alternativas e ampliar seus recursos, visto que podem controlar de forma mais ativa seu tempo e sua rotina. Todavia, por tenderem a possuir o trabalho como aspecto central em suas vidas, os autônomos aparentam não buscar explorar novas opções para ampliar suas possibilidades de carreira. Incentivar o desenvolvimento da curiosidade de si e do ambiente visa valorizar a postura ativa do indivíduo, levando-o a fazer melhores escolhas a partir de um leque mais amplo de alternativas. De qualquer forma, mais do que apontar o que é certo ou errado de se fazer durante a transição para a aposentadoria, é necessário permitir que o indivíduo perceba possibilidades e não apenas responda a partir de uma única opção percebida (trabalhar ou não trabalhar).

Por fim, é necessário pontuar algumas considerações referentes à construção desse trabalho. Pesquisar a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos tornou-se um projeto desafiador à medida que o acesso a esse tipo de público mostrou-se mais difícil

do que o imaginado. Concomitantes à dificuldade de acesso, verificaram-se dificuldades conceituais de investigar o fenômeno da aposentadoria, por esta não possuir um consenso sobre sua definição e, muito menos, uma especificação para o público autônomo. A abordagem *life-span, life-space* necessita ainda ser melhor explorada e desenvolvida na temática da aposentadoria, a fim de proporcionar ferramentas conceituais mais específicas. Nesse sentido, aponta-se a necessidade de se repensar se o conceito de desengajamento ainda coloca-se como apropriado para descrever, dentre outros pontos, a forma como as pessoas vivenciam sua transição para a aposentadoria. No caso dos autônomos, a aposentadoria não é sinônimo de saída – desengajamento – do mercado de trabalho, podendo o profissional se manter trabalhando até o momento em que sua condição de saúde permitir. Atribuir à aposentadoria e à etapa de carreira que a circunscreve o nome de desengajamento pode causar a impressão de que o indivíduo apenas tem a perder com essa transição, já que o foco é na perda do papel de trabalhador e não na carreira que ainda pode e deve ser construída a partir desse momento. Este ponto de vista pode confundir-se com a premissa básica da teoria do desengajamento, ou seja, de que é natural e esperado que as pessoas idosas reduzam sua interação com os papéis sociais. Mesmo que a abordagem *life-span, life-space* ressalte a necessidade do engajamento em novas atividades e da exploração de novos interesses, por outro lado, não se pode negar uma possível confusão conceitual entre ambas as teorias. Buscando renovar a forma como a abordagem *life-span, life-space* aborda a temática da aposentadoria, Chen (2011) propõe que se adote o termo re-engajamento ao invés de desengajamento. Aliada a essa proposta, encontra-se a ênfase na postura ativa do sujeito de se engajar na sua vida como aposentado, explorando a si mesmo e ao ambiente para com isso construir novas possibilidades. Mais do que isto, retoma-se aqui uma das principais características da abordagem *life-span, life-space*: a sua visão de desenvolvimento de carreira. A aposentadoria então se coloca como tarefa social constituinte de uma carreira que segue em constante construção e significação.

Quanto à organização da dissertação, optou-se por estruturar esse trabalho a partir da apresentação de três artigos complementares. Os estudos teóricos caracterizaram-se como uma introdução ampla ao tema da aposentadoria em autônomos. Nesse sentido, buscou-se, através desses estudos, apontar a abordagem *life-span, life-space* como uma alternativa teórica integradora potencialmente rica para investigar tanto a aposentadoria quanto os profissionais autônomos. Já no artigo empírico, procurou-se compreender a experiência de aposentadoria em autônomos a partir da abordagem de carreira *life-span, life-space*, sendo adotada uma perspectiva qualitativa e descritiva que não possui a intenção de oferecer resultados generalizáveis a quaisquer pessoas ou situações, mas

apontar possibilidades de compreender o fenômeno. Portanto, algumas das conclusões aqui apresentadas podem refletir especificidades das histórias dos participantes, ou mesmo dos locais em que foram selecionados. Ressalta-se que a maioria dos participantes foi oriunda de um projeto voltado à terceira idade, cujo objetivo é promover reflexões e debates, podendo maximizar a qualidade da narrativa que o sujeito constrói sobre sua carreira (o que poderia ser diferente se estes aposentados não participassem do projeto). Além do mais, estes participantes podem possuir características empreendedoras e de abertura à experiência mais acentuadas que outros autônomos que não participam de espaços de troca e convivência. Quanto à adaptabilidade de carreira, a dimensão referente à exploração de si e do ambiente pode também ser mais saliente para esses participantes.

Torna-se de suma importância ponderar que os profissionais autônomos, de maneira geral, formam um grupo muito heterogêneo, variando em suas trajetórias profissionais, áreas de ocupação, nível socioeconômico, etc. Aponta-se também a variabilidade quanto aos tipos de aposentadoria recebidos, estando presentes o recebimento do benefício por tempo de contribuição, por idade e por aposentadoria especial. Pode-se questionar se existem diferenças quanto ao planejamento e à preparação para cada tipo de aposentadoria. Como este estudo construiu-se a partir de um objetivo amplo e exploratório, optou-se por valorizar as diferenças, a fim de descrever a maior riqueza possível de experiências. Dessa forma, heterogênea também é a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos, sugerindo possibilidades que certamente encontram paralelo com experiências de trabalhadores assalariados, por exemplo. Nesse estudo não se optou por um delineamento de contraste entre autônomos e assalariados, apesar de serem apresentadas e discutidas possíveis diferenças no que se refere à experiência de aposentadoria para estas duas classes de ocupações.

De qualquer forma, novas pesquisas precisam ser realizadas, assim como novas metodologias podem ser adotadas, a fim de se ampliar as possibilidades aqui apresentadas e expandir o conhecimento do fenômeno. Estudos futuros poderiam selecionar ocupações autônomas específicas, buscando aprofundar as especificidades de cada subgrupo profissional. Além disso, pesquisas longitudinais devem ser desenvolvidas buscando mapear de forma mais nítida as transformações de vida e de carreira provenientes da transição para a aposentadoria.

REFERÊNCIAS

- Aguilera, M. B. (2009). Ethnic enclaves and the earnings of self-employed Latinos. *Small Business Economics*, 33, 413-425.
- Anderson, P. (2008). Happiness and health: well-being among the self-employed. *Journal of Socio-Economics*, 37, 213-236.
- Atchley, R. C. (1988). *Social forces and aging: an introduction to social gerontology*. California: Wadsworth.
- ATLAS.ti. Versão 5.0 (2004). [Programa de computador]. Scientific Software Development: Berlim.
- Bassuk, S. S., Glass, T. A., & Berkman, L. F. (1999). Social disengagement and incident cognitive decline in community-dwelling elderly persons. *Annals of Internal Medicine*, 131(3), 165-173.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: J. Zahar.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like: evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68, 445-455.
- Berke, D. (2003). Coming home again: the challenges and rewards of home-based self-employment. *Journal of Family Issues*, 24(4), 513-546.
- Beugelsdijk, S., & Noorderhaven, N. (2005). Personality characteristics of self-employed: an empirical study. *Small Business Economics*, 24, 159-167.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour economics*, 7, 471-505.
- Blanchflower, D. G., & Meyer, B. D. (1994). A longitudinal analysis of the young self-employed in Australia and the United States. *Small Business Economics*, 6, 1-19.
- Calvo, E., Haverstick, K., & Sass, S. A. (2009). Gradual retirement, sense of control, and retirees' happiness. *Research on Aging*, 31(1), 112-135.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Chen, C. P. (2011). Life-career re-engagement: a new conceptual framework for counseling people in retirement transition – part I. *Australian Journal of Career Development*, 20(2), 25-31.
- Clark, K., & Drinkwater, S. (2000). Pushed out or pulled in? Self-employment among ethnic minorities in England and Wales. *Labour economics*, 7, 603-628.

- Cobb-Clark, D. A., & Stillman, S. (2009). The retirement expectations of middle-aged Australians. *The Economic Record*, 85(269), 146-163.
- De Masi, D. (1999). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Brasília: Editora da UnB.
- DeVaney, S. A., & Kim, H. (2003). Older self-employed workers and planning for the future. *Journal of Consumer Affairs*, 37(1), 123-142.
- DeVaney, S. A., Sharpe, D. L., Kratzer, C. Y., & Su, Y. (1998). Retirement Preparation of the nonfarm self-employed. *Financial Counseling and Planning*, 9(1), 53-61.
- De Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H., & Quine, S. (2007). Does gradual retirement have a better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing & Society*, 27, 667-682.
- Doll, J., Gomes, A., Hollerweger, L., Pecoits, R. M., & Almeida, S. T. (2007). Atividade, desengajamento, modernização: teorias sociológicas clássicas sobre o envelhecimento. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 12, 7-33.
- Earle, J. S., & Sakova, Z. (2000). Business start-ups or disguised unemployment? Evidence on the character of self-employment from the transition economies. *Labour economics*, 7, 575-601.
- Ekerdt, D. J., DeViney, S., & Kosloski, K. (1996). Profiling plans for retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51B(3), 140-149.
- Ekerdt, D. J., Hackney, J., Kosloski, K., & DeViney, S. (2001). Eddies in the stream: the prevalence of uncertain plans for retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56B(3), 162-170.
- Ekerdt, D. J., Kosloski, K., & DeViney, S. (2000). The normative anticipation of retirement by older workers. *Research on Aging*, 22(1), 3-22.
- Evans, M. D. R. (1989). Immigrant entrepreneurship: effects of ethnic market size and isolated labor pool. *American Sociological Review*, 54, 950-962.
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B., & Six, B. (2008). Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 81-94.
- França, L. H., & Carneiro, V. L. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 12(3), 429-447.
- 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.

- Gohmann, S. F. (no prelo). Institutions, latent entrepreneurship, and self-employment: an international comparison. *Entrepreneurship Theory and Practice*.
- Goldberg, E., & Beitz, J. M. (2006). Aging after retirement: a social psychological process. *Activities, adaptation & aging, 31*(1), 41-54.
- Gomes, W. B. (1987). As aplicações sociais da pesquisa qualitativa. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 2*(1/2), 3-14.
- Gondim, S. M. G., Feitosa, G. N., Santos, I. C. N., Sá, M. O., & Bonfim, M. C. (2006). Carteira de trabalho, artigo de luxo. O perfil psicossocial de trabalhadores informais em Salvador, Bahia. *Estudos de Psicologia, 11*(1), 53-64.
- Hatala, J. (2005). Identifying barriers to self-employment: the development and validation of the barriers to entrepreneurship success tool. *Performance Improvement Quarterly, 18*(4), 50-70.
- Hundley, G. (2001). Domestic division of labor and self/organizationally employed differences in job attitudes and earnings. *Journal of Family and Economic Issues, 22*(2), 121-139.
- Hundley, G. (2006). Family background and the propensity for self-employment. *Industrial Relations, 45*(3), 377-392.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2009). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Kim, H., & DeVaney, S. A. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of family and Economic Issues, 26*(3), 371-394.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science, 10*(3), 83-86.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 57B*(3), 212-222.
- Kloep, M., & Hendry, L. B. (2006). Pathways into retirement: entry or exit? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 569-593.
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência de papéis: integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(2), 15-31.
- Le, A. T. (1999). Empirical studies of self-employment. *Journal of Economic Surveys, 13*(4), 381-416.
- Li, P. S. (2001). Immigrant's propensity to self-employment: evidence from Canada. *International Migration Review, 35*(4), 1106-1128.

- Litwin, H., & Shiovitz-Ezra, S. (2006). The association between activity and wellbeing in later life: what really matters? *Ageing & Society*, 26, 225-242.
- Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 131-144.
- Moen, P., Kim, J. E., & Hofmeister, H. (2001). Couples' work/Retirement transitions, gender, and marital quality. *Social Psychology Quarterly*, 64(1), 55-71.
- Mourão, L., & Pantoja, M. J. (2010). O psicólogo autônomo e voluntário: contextos, locais e condições de trabalho. Em: A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Orgs). *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 151-173). Porto Alegre: Artmed.
- Nardi, H. C. (2006). *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Neves, M. A., & Pedrosa, C. M. (2007). Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. *Sociedade e Estado*, 22(1), 11-34.
- Nimrod, G. (2007). Retirees' leisure: activities, benefits, and their contribution to life satisfaction. *Leisure Studies*, 26(1), 65-80.
- Oliveira, R. P., & Iriart, J. A. B. (2008). Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. *Psicologia em Estudo*, 13(3), 437-445.
- Parasuraman, S., & Claire, S. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parry, J., & Taylor, R. F. (2007). Orientation, opportunity and autonomy: why people work after state pension age in three areas of England. *Ageing & Society*, 27, 579-598.
- Peel, S., & Inkson, K. (2004). Contracting and careers: choosing between self and organizational employment. *Career Development International*, 9(6), 542-558.
- Platman, K. (2003). The self-designed career in later life: a study of older portfolio workers in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 23, 281-302.
- Previdência Social (2010). *Anuário Estatístico da Previdência Social*. Brasília: MPS/DATAPREV.
- Prottas, D. J., & Thompson, C. A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: a comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 366-378.
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: a life course approach to the differential experiences of men and woman. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44-64.

- Quinn, J. F. (1980). Labor-force participation patterns of older self-employed workers. *Social Security Bulletin*, 43(4), 17-28.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. Em D. Brown & Ass. (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed.; pp.149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em: S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). New Jersey: Wiley.
- Schuetze, H. J. (2000). Taxes, economic conditions and recent trends in male self-employment: a Canada-US comparison. *Labour economics*, 7, 507-544.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179.
- Siqueira, M. E. C. (2001). Teorias sociológicas do envelhecimento. Em: A. L. Neri (Org.). *Desenvolvimento e envelhecimento* (2ª Ed.; pp. 73-112). São Paulo: Papyrus.
- Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A. M., & Oliveira, M. L. S. (2007). Aposenta-Ação: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 12, 143-161.
- Soidre, T. (2005). Retirement-age preferences of women and men aged 55-64 years in Sweden. *Ageing & Society*, 25, 943-963.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em: D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (3rd Ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Templer, A., Armstrong-Stassen, M., & Cattaneo, J. (2010). Antecedents of older workers' motives for continuing to work. *Career Development International*, 15(5), 479-500.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C., & Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: a meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 38-55.
- Tremblay, D., & Genin, E. (2008). Money, work-life balance and autonomy: why do IT professionals choose self-employment? *Applied Research Quality Life*, 3, 161-179.
- van Gelderen, M., & Jansen, P. (2006). Autonomy as a start-up motive. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(1), 23-32.

- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjusting to and satisfaction with retirement: two of a kind? *Psychology and Ageing*, 23(2), 422-434.
- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I., & van der Zwan (no prelo). Explaining preferences and actual involvement in self-employment: gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*.
- Wahrendorf, M., & Siegrist, J. (2010). Are changes in productive activities of older people associated with changes in their well-being? Results of a longitudinal European study. *European Journal of Ageing*, 7, 59-68.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retiree's psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: a review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213.
- Whitbourne, S. K. (2008). *Adult development & aging: biopsychosocial perspectives*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. ArtMed: Porto Alegre.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 14(4), 374-389.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big-five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.

ANEXOS

ANEXO A

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Rapport (sugestão): Estou fazendo uma pesquisa sobre aposentadoria em profissionais autônomos. Para isso, gostaria de conversar com você sobre a sua experiência como profissional autônomo aposentado. Eu gostaria de poder gravar a entrevista, se você não se importa. Apenas eu e a equipe de pesquisa teremos acesso à entrevista na íntegra, e dados pessoais que permitam identificação não serão divulgados. Está OK? Antes de fazermos a entrevista eu preciso que você assine um termo de concordância (ler o termo de consentimento, fazer esclarecimentos adicionais se necessário e colher assinatura).

Questões norteadoras:

- Me conta um pouco sobre a tua trajetória de carreira, por que tu escolheste ser um profissional autônomo... (explorar motivos, valores de trabalho, como escolheu, satisfação na carreira)
- Como foi o teu processo de aposentadoria, quando tu decidiste te aposentar, o que tu levaste em consideração para essa tomada de decisão... (explorar etapa de carreira vivida, expectativas frente à aposentadoria, estratégias utilizadas na transição, planejamento – ou não - adotado)
- O que a aposentadoria significa pra você? (explorar o sentimento de ser/estar aposentado, o impacto da aposentadoria no autoconceito)
- Como tem sido a vida de aposentado? (explorar configuração dos papéis, vantagens/desvantagens, possíveis dificuldades, impacto financeiro)
- Tu percebes alguma diferença entre antes de ser aposentado e agora? Se sim, quais diferenças?
- Como tu imaginas a tua vida daqui a alguns anos? (explorar planos, questões como saúde, finanças, tempo livre e papéis sociais)
- Em relação ao processo e à vivência da aposentadoria, teria algo que gostaria que tivesse sido ou fosse diferente?

ANEXO B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estamos realizando um estudo com a finalidade de compreender como é a experiência de aposentadoria em profissionais autônomos. Espera-se que os resultados desta pesquisa nos ajudem a compreender o modo como profissionais autônomos vivenciam esse importante estágio de carreira. Para tanto, estamos realizando entrevistas com profissionais autônomos aposentados. A entrevista toma aproximadamente uma hora e será gravada e transcrita, sendo que apenas os pesquisadores terão acesso ao conteúdo integral da mesma e à identificação do participante. O único incômodo previsto é o de disponibilizar o tempo para a realização da entrevista. Quando da divulgação dos resultados, serão omitidas informações que permitam a identificação do entrevistado.

A participação nesta pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira participar ou se desistir de participar depois de iniciada a entrevista não há problema algum. Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico. Os resultados globais da pesquisa poderão ser publicados posteriormente em algum periódico ou congresso científico.

Esta pesquisa é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS. Maiores informações, caso seja do seu interesse, podem ser obtidas através do e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone 3308-5454. Este documento foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, fone (51) 33085066 (e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Pelo presente Termo de Consentimento, eu, _____ declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas através das entrevistas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises; e) que as entrevistas realizadas serão arquivadas sob a guarda do pesquisador responsável por cinco anos e depois destruídas.

Data ___/___/___ Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

ANEXO C



Instituto de Psicologia

Rua Ramiro Barcelos, 2600 CEP 90035-003 Porto Alegre RS Tel. /Fax (051) 3316-5066

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

REGISTRO NUMERO: 25000.089325/2006-58

PROTOCOLO DE PESQUISA Nº 2011017

Título do Projeto:

A experiência de aposentadoria em profissionais autônomos.

Pesquisador(es):

Marco Antonio Pereira Teixeira – Pesquisador Responsável

Ana Paula Couto Zoltowski

O projeto atende aos requisitos necessários. Está **aprovado** pelo CEP-Psicologia por estar adequado ética e metodologicamente e de acordo com a Resolução nº196/96 e complementares do CONEP e Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia. Eventos adversos e eventuais ementas ou modificações no protocolo de pesquisa devem ser comunicadas a este Comitê. Devem também ser apresentados anualmente relatórios ao Comitê, inicialmente em 04/04/2012, bem como ao término do estudo.

Aprovado, em 04/04/2011.


Comitê de Ética em Pesquisa
Registro: 25000.089325/2006-58
Instituto de Psicologia - UFRGS